И. Н. ЧИГВИНЦЕВ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ

ГОСПОЛИТИЗДАТ
1955

И. Н. ЧИГВИНЦЕВ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ
Москва • 1955



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЗАКОН РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ

В социалистическом обществе на основе общественной собственности на средства производства возникло новое отношение к труду, порождённое тем, что трудящиеся города и деревни, освобождённые от эксплуатации, работают на себя, на своё общество.

Марксизм-ленинизм учит, что социалистическое общество подготовляет необходимые условия для постепенного перехода к коммунизму, подкрепляя общественные стимулы к труду личными материальными стимулами работников. Общественные интересы должны правильно сочетаться с личной материальной заинтересованностью работающих в результатах своего труда.

Указывая на значение личной материальной заинтересованности трудящихся при социализме в результатах своего труда, В. И. Ленин писал, что нельзя строить социализм непосредственно на энтузиазме народа, что социализм строится «при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личном интересе, на личной заинтересованности...» [1]. В. И. Ленин подчёркивал при этом, что без создания материальной заинтересованности в результатах труда нельзя подвести десятки и десятки миллионов людей к коммунизму.

Коммунистическая партия и Советское правительство всегда придавали огромное значение принципу материальной заинтересованности трудящихся в результатах своего труда, считая его одним из коренных принципов социалистического хозяйствования. Они последовательно проводили этот принцип в жизнь на всех этапах социалистического строительства в нашей стране.

Последовательное осуществление принципа личной материальной заинтересованности будет и впредь оставаться одним из важнейших условий для дальнейшего подъёма и

[1] *В. И. Ленин,* Соч., т. 33, стр. 36.

всестороннего развития социалистического народного хозяйства.

Чем обусловливается необходимость личной материальной заинтересованности трудящихся при социализме в результатах своего труда?

На основе общественной собственности на средства производства в нашей стране впервые в истории человечества создан новый, социалистический способ производства. Средства производства не противостоят у нас человеку в качестве чуждой и порабощающей его силы, как при капитализме, не являются капиталом, т. е. средством эксплуатации.

Общественная собственность на средства производства объединяет и роднит рабочих, крестьян и интеллигенцию, утверждает незыблемо прочный союз между рабочим классом и крестьянством, является основой новых, социалистических производственных отношений в обществе, не знающих антагонистических противоречий и являющихся отношениями товарищеского сотрудничества и социалистической взаимопомощи свободных от эксплуатации тружеников.

Социалистический строй коренным образом изменяет сам характер труда. Из тяжёлого и зазорного бремени, каким является труд при капитализме, в социалистическом обществе он становится важнейшим общественным делом, всеобщей обязанностью всех способных к труду граждан, превращается в дело чести, славы, доблести и геройства.

Каждый гражданин в социалистическом обществе имеет право на труд. Это право обеспечивается социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, ликвидацией навсегда экономических кризисов и безработицы, планомерным развитием социалистической экономики.

Социалистическое государство планомерно обеспечивает все отрасли народного хозяйства рабочей силой, осуществляя организованный набор рабочих, организуя подготовку рабочей силы через многочисленные формы производственного обучения, подготавливая квалифицированные кадры рабочих через систему трудовых резервов.

В силу непосредственно общественного характера труда его распределение при социализме не зависит от стихии рынка, как это происходит в условиях капитализма, а подчинено единому народнохозяйственному

плану, более или менее точно отражающему требования закона планомерного, пропорционального развития народного хозяйства. Планомерно воспроизводя квалифицированную рабочую силу, социалистическое государство так же планомерно распределяет её между отраслями народного хозяйства и районами страны.

В социалистическом обществе труд является единственным средством для жизни, обязательным делом для каждого трудоспособного человека. Никто из трудоспособных граждан в нашей стране не может уклониться от участия в общественно полезном труде и возложить свою долю в нём на других. Социализм и труд неотделимы друг от друга, социализм строится на труде. Положение человека в социалистическом обществе определяется не социальным происхождением и богатством, как при капитализме, а только его трудом и личными способностями. Трудовой человек при социализме является своего рода общественным деятелем. И если он трудится честно, отдаёт обществу всё, что может дать, он окружён всеобщим почётом.

Социалистическое государство высоко оценивает и поощряет людей за их трудовые успехи. Лишь за послевоенные годы в нашей стране около 1,5 млн. граждан награждено орденами и медалями СССР. За выдающуюся новаторскую деятельность около 7 тыс. тружеников удостоено звания Героя Социалистического Труда и более 8 тыс.— звания лауреата Сталинской премии.

В нашей стране на вредных работах рабочий день составляет 5—6 часов. Подростки работают на 2—3 часа меньше, чем взрослые рабочие. Женщины получают двухмесячные отпуска по беременности и родам. Государство оплачивает рабочим и служащим ежегодно предоставляемые им отпуска.

Социалистический способ производства поднял на высокую ступень кооперацию общественного труда. Во всех отраслях социалистического народного хозяйства совместный труд работников применяется в огромных масштабах. Как правило, в производстве важнейших орудий производства, например станков, экскаваторов и т. д., у нас участвуют (кооперируются) десятки промышленных предприятий.

Одной из характерных особенностей социалистической кооперации труда, отличающей её от кооперации труда при капитализме, является то, что она коренным образом

изменяет отношения между работниками физического и умственного труда, уничтожает противоположность их интересов, существующую при капитализме, порождает содружество между ними в борьбе за непрерывный рост и совершенствование производства.

Сам труд при социалистической его кооперации становится трудом творческим, открывает безграничные возможности для развития дарований трудящихся. Заинтересованные в росте народного богатства работники социалистического производства стремятся всемерно совершенствовать технику и технологию производства, повышая при этом свой общеобразовательный и технический уровень, свою квалификацию.

Ярким выражением творческого труда в нашей стране является широкое развитие рационализаторства и изобретательства. Например, в промышленности, строительстве и на транспорте СССР только в 1954 г. было внедрено свыше 900 тыс. различных изобретений, технических усовершенствований и рационализаторских предложений, поступивших главным образом от рабочих. За четыре года пятой пятилетки от рабочих, колхозников и инженерно-технических работников поступило около 5 млн. рационализаторских предложений. На Горьковском автомобильном заводе имени Молотова рационализатором является каждый шестой рабочий. Делом миллионов тружеников социалистического общества стало повышение своей квалификации и знаний. В СССР в 1954 г. всеми видами обучения было охвачено более 57 млн. человек.

Систематического повышения общеобразовательного и технического уровня требует непрерывный технический прогресс, постоянное внедрение в производство всё новой и новой сложной техники. Во многих случаях современная техника требует уже высококвалифицированного инженерного труда. Так, на Волгодонстрое из 17 человек экипажа 14-кубометрового шагающего экскаватора 4 человека были инженерами, 4 — техниками, а остальные также имели специальное образование. Коллектив работников, обслуживающий 20-кубометровый экскаватор, состоит полностью из людей с инженерным образованием.

С каждым годом во всех отраслях нашего народного хозяйства растёт культурно-технический уровень рабочих,

их труд становится всё более квалифицированным. Этот рост означает, что социализм создаёт нового человека, культурного и образованного, происходит процесс постепенного стирания существенных различий между физическим и умственным трудом.

В народном хозяйстве постепенно исчезают профессии и специальности, связанные с тяжёлым физическим трудом. Вместо них с применением всё новой и более совершенной техники возникают новые профессии и специальности. Например, в угольной промышленности отошла в прошлое профессия саночника, в чёрной металлургии — каталя, в лесной промышленности — свальщика, в строительной — «козоноса», носившего кирпич на спине, в машиностроении — клепальщика. В угольной промышленности стали массовыми профессии машинистов врубовых машин, угольных комбайнов, электровозов, в машиностроении — электросварщиков, в лесной промышленности — электропильщиков, на строительстве — машинистов кранов, землеройных машин и т. д. В сельском хозяйстве массовыми стали профессии тракториста и комбайнера.

Все эти коренные изменения в характере труда и в общественном положении людей при социализме вызвали переворот в их взглядах на труд, создали новую дисциплину труда, являющуюся сознательной и творческой дисциплиной самих трудящихся, породили у них новое, социалистическое отношение к труду.

Подавляющее большинство рабочих, крестьян и интеллигенции в нашей стране сознательно относится к труду, как к первой обязанности перед Родиной, проявляет заботу о всемерном развитии общественного производства, работает творчески. Всенародным делом стало у нас социалистическое соревнование за досрочное выполнение и перевыполнение государственных производственных планов, за высокую производительность труда, за снижение себестоимости продукции и её высокое качество.

Однако труд при социализме, на первой ступени коммунизма, не стал ещё первой жизненной потребностью людей. Вместе с тем в социалистическом обществе не преодолены ещё до конца пережитки капитализма в сознании людей, которые проявляются со стороны некоторой части работников в недобросовестном отношении к своим обязанностям и к общественному добру, в нарушении трудовой дисциплины.

При социализме сохраняются также остатки старого разделения труда, существенные различия между трудом рабочего и крестьянина, между физическим и умственным трудом, между трудом квалифицированным и неквалифицированным. Производительные силы на ступени социализма не достигают ещё такого уровня развития, который обеспечивает изобилие материальных благ, необходимое для того, чтобы распределять их между людьми по потребностям.

Всё это и означает, что социалистическое общество не может обойтись без личной материальной заинтересованности работников в результатах своего труда. Эта заинтересованность обеспечивается тем, что положение человека в социалистическом обществе находится в прямой зависимости от результатов его труда.

Люди будут трудиться в соответствии со своими способностями по привычке, без расчёта на вознаграждение, и получать по потребностям только на высшей ступени коммунизма, когда производительные силы общества достигнут всестороннего развития и все источники богатства польются полным потоком, когда труд превратится в первую жизненную потребность людей.

Как осуществляется при социализме принцип личной материальной заинтересованности работников в результатах своего труда?

Поскольку при социализме производство материальных благ не достигает ещё такого уровня развития, какой обеспечивает распределение их по потребностям, сохраняются ещё существенные различия между физическим и умственным трудом, между трудом квалифицированным и неквалифицированным, поскольку труд на общую пользу не стал ещё для людей привычкой, общество должно вести строгий учёт и контроль как над мерой труда, так и над мерой потребления каждого работника.

Такой учёт и контроль в социалистическом обществе осуществляются путём распределения материальных благ между работниками по количеству и качеству труда, отдаваемого ими обществу. Иных возможностей для этого учёта и контроля при социализме нет, ибо единственным источником существования людей в условиях социализма является их труд.

Распределение по труду является объективной необходимостью, экономическим законом социализма. Объек-

тивная необходимость распределения материальных благ по труду обусловливается тем, что при социализме нет и не может быть в силу указанных выше причин других материальных условий для распределения предметов потребления между трудящимися. Социализму чуждо уравнительное распределение благ. Под равенством, учит марксизм-ленинизм, понимается равное освобождение всех трудящихся от эксплуатации, отмена для всех частной собственности на средства производства и замена её общественной, социалистической собственностью, равная обязанность всех трудиться и равное право всех получать по своему труду.

В. И. Ленин неоднократно указывал, что переход средств производства в общественную собственность с победой социалистической революции означает осуществление равенства всех членов социалистического общества только по отношению к средствам производства, но равенства в распределении социализм ещё не создаёт. Ленин называл это «недостатком» социализма, но этот «недостаток», указывал он, «...неизбежен в первой фазе коммунизма, ибо, не впадая в утопизм, нельзя думать, что, свергнув капитализм, люди сразу научатся работать на общество *без всяких норм права,* да и экономических предпосылок *такой* перемены отмена капитализма *не дает сразу*» [1].

Ставя долю каждого работника в общественном продукте в прямую зависимость от степени его участия в общественном производстве, распределение по количеству и качеству труда связывает личные интересы трудящихся с интересами всего общества в целом, обеспечивает их материальную заинтересованность в результатах своего труда, является мощным двигателем развития производительных сил социалистического общества.

Распределение по труду способствует развитию активности трудящихся в изыскании новых, более передовых форм организации труда и производства, в совершенствовании техники, стимулирует их к повышению своей квалификации и к борьбе за более высокую производительность труда, играет большую роль в закреплении кадров на производстве, в укреплении трудовой дисциплины, в воспитании у трудящихся социалистического отношения к труду.

Требуя распределения материальных благ между работниками по количеству и качеству затрачиваемого

[1] *В. И. Ленин,* Соч., т. 25, стр. 439.

труда, экономический закон распределения по труду означает необходимость равной оплаты за равный труд, независимо от пола, возраста и национальной принадлежности. Он исключает существующее при капитализме ущемление прав женщин и подростков, когда они за одинаковый с мужчинами труд получают значительно меньшую оплату. Действие этого закона в социалистическом обществе исключает такое позорное явление, существующее в условиях капитализма, в колониях, где труд местного населения оплачивается в несколько раз ниже, чем труд европейцев или американцев.

Экономический закон распределения по труду тесно связан с закономерностями социалистического воспроизводства, с распределением совокупного общественного продукта, создаваемого в социалистическом обществе. Для нормального функционирования и развития всякого общества, в том числе и социалистического общества, необходимо, чтобы создаваемый в нём совокупный общественный продукт состоял из средств производства и предметов потребления.

Средства производства социалистическое общество употребляет на возмещение ранее потреблённых средств производства, на дальнейшее расширение производства, а также на создание различного рода резервов. Что же касается предметов потребления, то они при социализме не могут быть полностью использованы для личных потребностей трудящихся, занятых в материальном производстве, ибо в социалистическом обществе существует разного рода общественное потребление, для которого из общей массы вновь созданных предметов потребления должна выделяться определённая доля.

Прежде чем будет идти речь о распределении вновь созданной массы предметов потребления между работниками производственной сферы, из неё необходимо вычесть: во-первых, то, что предназначается для совместного потребления, во-вторых, общие издержки управления и, в-третьих, фонд нетрудоспособных. Поскольку в мире существует империалистический лагерь, определённая часть общественного продукта предназначается для укрепления обороны социалистического государства.

Опыт социалистического строительства в СССР подтвердил положения Маркса о распределении совокупного общественного продукта в социалистическом обществе.

Одна часть совокупного общественного продукта, создаваемого в сфере материального производства, используется для возмещения потреблённых средств производства, а другая его часть составляет национальный доход общества.

Национальный доход в натуральной его форме состоит из двух частей: 1) из всей массы вновь произведённых предметов потребления, идущих на удовлетворение потребностей общества, и 2) из части вновь произведённых средств производства и предметов потребления, которая идёт на расширение социалистического производства, а также на резервы.

Поскольку при социализме существует товарное производство и действует закон стоимости, обе части национального дохода выражаются в деньгах. Поэтому национальный доход выступает не только в натуральной, но также и в стоимостной, денежной форме.

Весь национальный доход социалистического общества состоит из продукта для себя и продукта для общества, или чистого дохода. Продукт для себя идёт на удовлетворение личных потребностей работников, занятых в сфере материального производства (и их семей), и распределяется между ними по труду. Продукт для общества, или чистый доход, используется прежде всего на расширение производства, для общественных потребностей — на развитие культуры, науки, здравоохранения, на оборону страны, на расходы по государственному управлению и т. д.

Часть чистого дохода выделяется на личные потребности работников нематериальной сферы (работники науки, просвещения, здравоохранения, искусства и др.) и распределяется между ними также по труду. Хотя эти работники и не производят материальных благ, но их труд необходим обществу, является общественно полезным трудом. Они обеспечивают непосредственно удовлетворение культурных потребностей трудящихся, содействуют развитию и росту материального производства, выполняют жизненно важную для социалистического государства хозяйственно-организаторскую и культурно-воспитательную работу.

Кроме того, из чистого дохода выделяются средства на стипендии учащимся, на пенсии нетрудоспособным, на пособия многодетным и одиноким матерям, на оплату отпусков, на социальное страхование, на различного рода льготы и на целый ряд других государственных расходов.

В конечном счёте весь национальный доход социалистического общества и в денежном выражении распадается на потребление, накопление и резервы. На личное потребление в СССР идёт примерно три четверти всего национального дохода.

Ввиду того, что в нашей стране существуют две формы социалистической собственности — государственная (общенародная) и колхозно-кооперативная, экономический закон распределения по труду осуществляется в двух секторах социалистического производства в разных формах.

Работники государственных предприятий и государственных учреждений получают за свой труд заработную плату. Поскольку на государственных предприятиях все средства производства и вся производимая ими продукция являются всенародным достоянием, государство заранее устанавливает заработную плату занятых на них рабочих и служащих. Таким же образом устанавливается заработная плата работникам нематериальной сферы.

Мерой труда и потребления колхозников в общественном хозяйстве колхозов является трудодень. По трудодням колхоз распределяет между членами артели ту часть натуральных и денежных доходов, которая идёт в личное потребление. Кроме доходов, получаемых колхозниками в форме трудодней за работу в общественном хозяйстве, они имеют дополнительные доходы от своего приусадебного хозяйства для удовлетворения своих личных потребностей.

Вознаграждение колхозников за их труд государство взять на себя не может, ибо колхозное производство ведётся на основе коллективно-групповой собственности и продукция, которую производят колхозы в различных отраслях сельского хозяйства, принадлежит только им. Дело самих колхозников на основе Устава сельскохозяйственной артели определить, какую часть от полученных ими натуральных и денежных доходов они могут выделить для распределения между колхозниками по трудодням.

Личные доходы колхозников зависят прежде всего от того, насколько эффективно колхоз развивает своё артельное хозяйство, а также от количества выработанных колхозниками трудодней. Чем выше доходы колхоза и чем больше выработает колхозник трудодней, тем больше получает он продуктов и денег.

* *
*

Марксистско-ленинская политэкономия рассматривает заработную плату как экономическую категорию стоимости товара рабочая сила, порождённую капитализмом.

Почему же заработная плата как экономическая категория сохраняется в социалистическом обществе?

В основе характера заработной платы и её уровня при социализме лежат действия экономических законов социализма и прежде всего основного экономического закона социализма и закона распределения по труду. Коренным образом изменившись по своей сущности, заработная плата как экономическая категория сохранила лишь свою старую форму. Однако эта старая форма наполнена новым, социалистическим содержанием, отражающим новые, социалистические производственные отношения.

Социализм не уничтожает полностью всех экономических категорий, возникших в условиях капитализма. Наряду с новыми экономическими категориями, порождёнными социалистическим способом производства и отражающими его специфические особенности, при социализме сохраняются и используются экономические категории, возникшие при капитализме, связанные с существованием в социалистическом обществе товарного производства и товарного обращения, хотя в социалистическом обществе характер их принципиально, коренным образом изменяется. Товарное производство при социализме является товарным производством особого рода. Оно в противоположность товарно-капиталистическому производству базируется на социалистической собственности в двух её формах и ведётся в основном объединёнными социалистическими производителями в лице государства, колхозов, кооперации. К числу таких экономических категорий, которые связаны с наличием товарного производства при социализме, относится и заработная плата.

При социализме сфера товарного производства и товарного обращения ограничена главным образом предметами личного потребления. Поскольку предметы личного потребления при социализме производятся и реализуются как товары, они подлежат действию закона стоимости. В их реализации закон стоимости выполняет в известной мере регулирующую роль.

Источником получения денег, необходимых трудящимся социалистического общества для приобретения предметов личного потребления, является их труд в общественном производстве. Но ввиду того, что социалистическое производство основано на двух формах общественной собственности, трудящиеся получают вознаграждение за свой труд также в различных формах. У рабочих и служащих государственных предприятий и учреждений основной источник получения доходов — их заработная плата. Колхозники получают доходы на трудодни, выработанные в колхозе, а также от продажи сельскохозяйственных продуктов, получаемых на трудодни из колхоза и в своих подсобных хозяйствах. Кроме того, колхозники получают за свой труд также и продукцию своего производства. В обоих случаях доходы как рабочих и служащих государственных предприятий и учреждений, так и колхозников распределяются на основе требований экономического закона распределения по труду.

Сохранение и использование формы заработной платы при социализме тем и обусловливаются, что предметы личного потребления производятся и реализуются как товары, подлежащие действию закона стоимости. Существование товарного производства и товарного обращения в социалистическом обществе вызывает необходимость приобретения рабочими и служащими предметов потребления за деньги, которые они получают в форме заработной платы.

Что же представляет собой заработная плата как экономическая категория? В чём состоит сущность заработной платы при капитализме и в социалистическом обществе?

Подлинно научное и социально-классовое содержание экономической природы заработной платы впервые в экономической науке было раскрыто К. Марксом.

Классическая буржуазная политэкономия в лице Рикардо и Смита пыталась раскрыть сущность категории заработной платы. Но она не выходила в своих исследованиях за видимые на поверхности капитализма явления, а поэтому не могла разрешить поставленных ею вопросов. В её объяснении заработная плата была тем, чем она кажется на поверхности капиталистического общества,— ценой труда, продаваемого рабочими капиталистам. При этом классическая буржуазная политэкономия утверждала, что, покупая труд рабочих, капиталисты оплачи-

вают его сполна: она считала заработную плату «естественной ценой труда». Таким образом, даже лучшие представители экономической науки буржуазного общества не смогли вскрыть классового и экономического содержания категории заработной платы при капитализме как специфической формы эксплуатации рабочих капиталистами.

Впервые вскрыл сущность заработной платы при капитализме и дал её исчерпывающий научный анализ Маркс. Маркс подверг исследованию экономические и социальные отношения, возникающие из материальных условий жизни капиталистического общества. Маркс показал, что каждому способу производства присущи особые формы распределения, обмена и потребления и что заработная плата, относящаяся к области распределения, стала характерной формой цены товара рабочая сила только при капитализме. «Если бы труд не был определен как наемный труд, то и тот способ, которым он принимает участие в продуктах, не выступал бы в качестве заработной платы...» [1]

Маркс разоблачил увёртки вульгарной политэкономии, пытавшейся доказывать, будто при капитализме распределение не содержит никаких классовых противоречий. Он вскрыл и научно доказал, что в капиталистическом обществе распределение всегда носит классовый, антагонистический характер, что его эксплуататорская суть при капитализме заключается в том, что капиталисты не оплачивают часть труда рабочих и безвозмездно присваивают значительную часть стоимости, создаваемой трудом рабочих.

Чтобы раскрыть природу заработной платы при капитализме, Маркс чётко разграничил понятия «труд» и «рабочая сила», чего не делали ни буржуазная классическая, ни вульгарная политэкономия.

Разграничение понятий «труд» и «рабочая сила» позволило установить, что в действительности рабочий продаёт капиталисту в качестве товара не труд, а свою рабочую силу. Тем самым было вскрыто, что заработная плата при капитализме есть не стоимость или цена труда, а стоимость или цена рабочей силы.

Рабочей силой, представляющей совокупность физических и духовных способностей человека, пускаемых им в ход всякий раз, когда он создаёт какую-либо потребитель-

---

[1] *К. Маркс,* К критике политической экономии, 1953, стр. 207.

ную стоимость, человек располагал всегда. Однако товаром она стала только при капитализме, когда рабочий, лишённый средств производства, чтобы не умереть с голоду, вынужден продавать свою рабочую силу капиталисту в качестве товара. Стоимость рабочей силы определяется общественно необходимым трудом для её воспроизводства, постоянного её возобновления, т. е. стоимостью средств существования рабочего и его семьи.

Купив рабочую силу, капиталист использует её на своём предприятии, заставляя рабочего производить товары. Но рабочая сила в отличие от всех товаров является товаром особенным. Она обладает свойством создавать гораздо большую стоимость, чем сама стоит. Разница между стоимостью, которую производит рабочий, и стоимостью рабочей силы составляет прибавочную стоимость. Лежащий в основе производства прибавочной стоимости прибавочный труд рабочего капиталист не оплачивает, безвозмездно присваивая создаваемую этим трудом прибавочную стоимость, источник его прибыли.

Сумма денег, которую платит капиталист рабочему в виде заработной платы за его рабочую силу как товар, составляет цену этого товара. На поверхности капиталистического общества, поскольку необходимый и прибавочный труд во времени не отделены друг от друга, а рабочий отдаёт свой труд капиталисту раньше, чем он получает от него заработную плату, последняя выступает как бы плата за весь труд. В действительности же заработная плата при капитализме представляет собой превращённую форму стоимости или цены рабочей силы. Причём заработная плата при капитализме, как правило, всегда ниже стоимости рабочей силы.

За внешней видимостью заработной платы при капитализме как оплаты труда скрывается деление труда рабочего на необходимый и прибавочный труд, на труд оплаченный и неоплаченный, маскируется эксплуатация рабочего как наёмного раба капитала, присвоение капиталистом продуктов чужого труда. На этой видимости, писал Маркс, «покоятся все правовые представления как рабочего, так и капиталиста, все мистификации капиталистического способа производства, все порождаемые им иллюзии свободы, все апологетические увертки вульгарной экономии» [1].

[1] *К. Маркс,* Капитал, т. I, 1955, стр. 542.

В социалистическом обществе заработная плата по своей сущности коренным образом отличается от заработной платы при капитализме. Сам термин «заработная плата» употребляется в принципиально ином его значении, чем в условиях капитализма.

С победой социалистического строя в нашей стране утратило своё значение деление рабочего дня на необходимое и прибавочное рабочее время и деление труда — на необходимый и прибавочный труд. Весь труд работников социалистического общества является трудом необходимым, трудом на себя и на своё государство.

Работая на себя, на своё государство, будучи хозяевами средств производства, трудящиеся при социализме не могут продавать сами себе свою рабочую силу; она не является в социалистическом обществе товаром. Ввиду этого заработная плата, получаемая рабочими и служащими, не является стоимостью (ценой) рабочей силы, как при капитализме.

При социализме заработная плата представляет собой выраженную в денежной форме долю рабочих и служащих в той части общественного продукта, которая выплачивается им в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. Она является для каждого рабочего и служащего его индивидуальной заработной платой. Источником её служит продукт, созданный работниками социалистического производства для себя.

Но одной индивидуальной заработной платой рабочих и служащих их уровень жизни при социализме не ограничивается. Социалистическое государство и общественные организации выделяют большие средства на удовлетворение общественных потребностей трудящихся за счёт продукта, создаваемого их трудом для общества. Расходы на общественные нужды за счёт продукта для общества увеличивают реальную заработную плату рабочих и служащих в социалистическом обществе примерно на одну треть.

В условиях социализма заработная плата выражает не отношения эксплуатации, как в капиталистическом обществе, а отношения товарищеского сотрудничества и социалистической взаимопомощи тружеников, свободных от эксплуатации. При социализме нет, подобно тому как это имеет место при капитализме, различий в заработной плате по полу, возрасту и национальной принадлежности трудящихся.

В форме заработной платы в социалистическом обществе осуществляется требование экономического закона распределения по труду, учитываются затраты труда рабочих и служащих в общественном производстве и определяется их доля при распределении общественного продукта по труду.

Будучи мерой труда и мерой потребления рабочих и служащих, заработная плата при социализме правильно сочетает их личные интересы с интересами всего общества. Чем больше они отдают труда обществу, тем больше растёт его национальный доход, а с ростом национального дохода социалистическое государство выделяет больше средств на личное потребление трудящихся, улучшая их материальное благосостояние.

Сочетая личные и общественные интересы рабочих и служащих, заработная плата стимулирует их к повышению своей квалификации, к улучшению культуры производства, способствует развитию социалистического соревнования, проявлению смелого почина в создании всё новых и новых, более совершенных форм социалистической организации труда.

Всё это в конечном счёте направлено к тому, чтобы обеспечить высокую производительность труда, которая, как учил В. И. Ленин, является самым важным, самым главным для победы нового общественного строя. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы при социализме прежде всего связана с проблемой неуклонного роста производительности труда. Правильная организация заработной платы на социалистических предприятиях способствует систематическому росту производительности труда.

Социалистическое государство использует заработную плату и как важнейший рычаг для правильного распределения труда между отраслями народного хозяйства и районами страны, для вовлечения рабочей силы в производство, в борьбе с пережитками капитализма в сознании людей, в воспитании у трудящихся коммунистического отношения к труду.

* *
*

Неуклонный рост реальной заработной платы при социализме — это одно из требований основного экономического закона социализма. Забота о благе трудящихся —

высший закон деятельности Коммунистической партии и Советского государства. Социализм прежде всего тем и отличается от капитализма, что он немыслим без повседневной заботы о неуклонном повышении материального благосостояния и культурного уровня народа.

Источником неуклонного роста заработной платы при социализме является непрерывно увеличивающееся народное хозяйство, постоянно растущий национальный доход. Национальный доход СССР (в сопоставимых ценах) превышал уровень 1913 г.: в 1940 г.— в 6 раз, в 1950 г.— в 10, в 1953 г.— в 13 раз. За один только 1954 г. национальный доход СССР увеличился по сравнению с 1953 г. на 11%.

Основу постоянного роста национального дохода в нашей стране составляют непрерывный подъём социалистического производства на базе высшей техники, систематическое повышение производительности труда, снижение себестоимости производимой продукции.

По сравнению с 1913 г. валовая продукция крупной промышленности в СССР увеличилась в 1954 г. в 35 раз, а по отраслям тяжёлой индустрии — почти в 60 раз.

Планом пятой пятилетки предусматривается увеличение производства промышленной продукции в СССР примерно на 70%. По общему объёму промышленного производства пятый пятилетний план выполнен за 4 года и 4 месяца.

За счёт повышения производительности труда наша страна за годы четвёртой пятилетки получила около 80% всего национального дохода. Каждый процент снижения себестоимости промышленной продукции даёт стране за год в среднем 5 млрд. руб. дохода.

Систематический рост национального дохода обеспечивает неуклонный рост фондов заработной платы и средней заработной платы рабочих и служащих. Так, в 1953 г. по сравнению с 1940 г. средняя заработная плата рабочих и служащих во всём народном хозяйстве СССР увеличилась в 2,2 раза. За четыре года пятой пятилетки фонды заработной платы рабочих и служащих ежегодно увеличивались в среднем на 5%.

Рост реальной заработной платы рабочих и служащих обеспечивается в нашей стране всё возрастающим выпуском товаров народного потребления и развитием товарооборота, систематическим снижением цен на продовольственные и промышленные товары.

За период с 1926 г. по 1953 г. товарооборот в СССР вырос (в сопоставимых ценах) в 8 раз, давая ежегодно прирост физической массы товаров на душу населения в среднем на 10,3%. В царской России за такой же срок, т. е. за 27 лет (с 1885 по 1912 г.), товарооборот вырос лишь в 3 раза, а среднегодовой прирост физической массы товаров составлял на душу населения только 3,5%.

В 1954 г. по сравнению с 1950 г. розничный товарооборот в СССР вырос (в сопоставимых ценах) на 80%. Это означает, что задание пятилетнего плана, предусматривающее увеличение розничного товарооборота государственной и кооперативной торговли в 1955 г. по сравнению с 1950 г. примерно на 70%, выполнено досрочно, в 4 года.

Коммунистическая партия и Советское государство принимают меры к тому, чтобы на базе преимущественного роста тяжёлой индустрии увеличивать производство товаров народного потребления, ещё шире развернуть все формы советской торговли. Только за один 1954 г. населению СССР было продано товаров в государственной и кооперативной торговле в сопоставимых ценах на 18% больше, чем в 1953 г.

В послевоенное время Советское правительство осуществило семикратное снижение розничных цен на товары народного потребления, в результате чего с 1947 по 1954 г. цены на эти товары снижены более чем в 2,3 раза. За это же время цены колхозного рынка снизились почти в 4 раза.

От снижения цен население сэкономило сотни миллиардов рублей. Только от шестого снижения цен, проведённого в 1953 г., население получило выигрыш более чем в 50 млрд. руб. и от седьмого (в 1954 г.) — 20 млрд. руб. За четыре года пятой пятилетки розничные цены на товары народного потребления снижены на 25%.

Производительность труда в промышленности в 1955 г. возрастёт по сравнению с 1940 г. почти в два раза. На этой основе реальная заработная плата рабочих и служащих в промышленности в 1955 г. увеличится по сравнению с довоенным уровнем более чем на 90%.

Пятым пятилетним планом намечалось повысить реальную заработную плату рабочих и служащих на 35%. За четыре года пятилетки она повысилась, с учётом произведённого в 1954 г. очередного снижения цен на товары широкого потребления, на 37%, т. е. пятилетний план по

росту реальной заработной платы рабочих и служащих выполнен досрочно со значительным превышением.

Вместе с тем в послевоенный период наблюдалось известное нарушение в соотношении между ростом производительности труда и ростом реальной заработной платы. При росте последней за 4 года пятой пятилетки на 37% производительность труда в промышленности выросла на 33%, а в строительстве — на 32%. Нормальный ход производства и воспроизводства в расширенном масштабе требует, чтобы рост производительности труда систематически опережал рост заработной платы.

Государственные расходы, значительно увеличивающие реальную заработную плату рабочих и служащих в нашей стране, с каждым годом растут. Так, в годы предвоенных пятилеток из государственного бюджета СССР было израсходовано на социально-культурные мероприятия 237,5 млрд. руб. В 1948 г. государство израсходовало на эти мероприятия 105,6 млрд. руб., а в 1954 г. эти расходы возросли до 141 млрд. руб. В 1955 г. на социально-культурные мероприятия будет израсходовано почти 147 млрд. руб., или 26% всей расходной части государственного бюджета.

Из года в год государство увеличивает расходы на социальное страхование. Лишь в 1954 г. на эти цели было ассигновано 24,7 млрд. руб., что в полтора раза больше, чем в 1953 г. На средства социального страхования за последние 5 лет построено более 200 санаториев и домов отдыха, 13 млн. рабочих и служащих получили путёвки в санатории и дома отдыха.

С учётом роста государственных затрат на социально-бытовое и культурное обслуживание населения доходы рабочих и служащих СССР увеличились в 1954 г. по сравнению с 1940 г. почти в 2 раза.

В широких масштабах ведётся у нас жилищное строительство. Только за четыре года пятой пятилетки в городах и рабочих посёлках лишь по государственному жилищному строительству построено новых жилых домов площадью 86 млн. *кв. м.* Капиталовложения в жилищное строительство в 1954 г. увеличились по сравнению с 1950 г. в 1,8 раза. За один 1954 г. капиталовложения в государственное жилищное строительство возросли по сравнению с 1953 г. на 19%.

При постоянном росте индивидуальной заработной

платы рабочих и служащих и растущих из года в год государственных расходах на социально-культурные мероприятия в нашей стране незначительны налоги с населения. Их доля в бюджете СССР составляет всего лишь 8%, в то время как в бюджетах капиталистических стран они составляют подавляющую часть. Расходы на коммунальные услуги рабочих и служащих в СССР составляют в среднем 4% от получаемой ими заработной платы, что в 4—5 раз меньше, чем в капиталистических странах.

Трудящиеся СССР вносят в бюджет из своих личных доходов гораздо меньше, чем получают из бюджета. Например, в 1953 г. взносы населения в бюджет в виде налогов и по подписке на заём составили 65 млрд. руб., а из бюджета население получило в связи с увеличением государственных расходов на социально-культурные мероприятия, снижением цен и увеличением других расходов 195 млрд. руб., т. е. на 130 млрд. руб. больше, чем внесло в бюджет.

Советскому народу не грозит свойственный капитализму бич снижения жизненного уровня, снижения реальной заработной платы. Над ним не висит, как дамоклов меч, угроза нищеты и безработицы. С каждым годом материальное благосостояние трудящихся улучшается. Это можно видеть в каждом районе нашей страны, в каждой семье.

Возьмём к примеру Сталинскую область, Украинской ССР. В 1954 г. средняя месячная заработная плата рабочих комбината «Сталинуголь» выросла до 1 150 руб. С ростом денежных доходов шахтёров значительно повысилась за год их покупательная способность. В 1954 г. в Сталинской области было продано больше по сравнению с 1953 г.: сахара на 12%, мяса — на 27, крупы — на 26, шерстяных тканей — на 28%. За год в области открылось более 3 тыс. новых торговых предприятий. В течение года 50 тыс. трудящихся области отдыхали в 28 санаториях и 9 домах отдыха, расположенных на территории области.

Весь советский народ с огромным воодушевлением встретил принятые в 1953—1955 гг. решения партии и правительства о мерах по крутому подъёму социалистического сельского хозяйства и дальнейшему увеличению производства промышленных товаров народного потребления на основе преимущественного роста тяжёлой индустрии.

В ближайшие годы валовой сбор зерна в стране будет

доведён до 10 млрд. пудов в год, производство основных продуктов животноводства увеличится в два-два с лишним раза. Это позволит в достатке удовлетворить потребности населения в продуктах питания, а отрасли лёгкой и пищевой промышленности — сырьём.

Практическое осуществление мер по крутому подъёму сельского хозяйства дало уже свои первые результаты. В 1955 г. было посеяно яровых культур по всем категориям хозяйств на 21 млн. *га* больше, чем в 1954 г. Фактический сбор урожая зерна, а также заготовки и закупки зерна в 1954 г. в целом по стране были выше, чем в 1953 г., несмотря на то, что на юге Украины и в районах Поволжья был недород.

Государством заготовлено в 1954 г. больше по сравнению с 1953 г. хлопка-сырца на 331 тыс. *т*, картофеля — на 1 230 тыс. *т*, овощей — на 445 тыс. *т*. Поголовье общественного скота в колхозах, совхозах и в индивидуальном пользовании на 1 октября 1954 г. по сравнению с 1 октября 1953 г. увеличилось: коров — на 1,5 млн. голов, свиней — на 3,4 млн., овец — на 2,6 млн. голов.

Большое значение в осуществлении крутого подъёма сельского хозяйства имеет освоение целинных и залежных земель. В Казахстане, в Сибири, на Урале, в Поволжье и на Северном Кавказе было вспахано под урожай 1954 г. и в первом полугодии 1955 г. 26 млн. *га* залежи и целины. В 1954 г. колхозы и совхозы Казахстана и Сибири дали стране с освоенных вновь земель сотни миллионов пудов хлеба. ЦК КПСС и Советом Министров СССР в 1954 г. было принято решение довести посевы зерновых на вновь освоенных целинных и залежных землях уже в 1956 г. до 28—30 млн. *га*.

Иная картина наблюдается в капиталистических странах, где происходит процесс обнищания трудящихся, падения реальной заработной платы рабочих.

В капиталистических странах заработная плата постоянно отстаёт от стоимости жизни трудящихся. Законом капитализма является рост обнищания рабочего класса, уменьшение его доли в растущем богатстве капиталистического общества. Это неизбежно вытекает из действия основного экономического закона современного капитализма, главным требованием которого является обеспечение максимальной капиталистической прибыли.

Буржуазная статистика, прибегая к всевозможным

ухищрениям, намеренно преувеличивает размеры заработной платы рабочих и уменьшает прибыли капиталистов. Однако она бессильна опровергнуть факт постоянного снижения реальной заработной платы рабочего класса капиталистических стран и растущего его обнищания. В Англии, например, стоимость жизни в 1953 г. была выше, чем в 1938 г., более чем в 2 раза, а в США — в 3 раза. Во Франции только за период с 1948 по 1953 г. стоимость жизни возросла почти в полтора раза.

Торговые монополии в целях извлечения максимальных прибылей систематически повышают цены на товары народного потребления. Так, в США в 1952 г. цены на хлеб, мясо, молоко, масло были выше, чем в 1947 г., в среднем на одну треть. За этот же период во Франции цены на хлеб и мясомолочные продукты возросли в 2 раза, а на сахар и кондитерские изделия — почти в 4 раза.

В результате того, что цены на товары систематически повышаются, а номинальная заработная плата трудящихся остаётся на прежнем уровне или повышается в гораздо меньших размерах, чем растут цены на потребительские товары, в капиталистических странах происходит систематическое падение уровня реальной заработной платы, усиливается как относительное, так и абсолютное обнищание трудящихся. Например, в 1953 г. в США средняя заработная плата рабочих составляла к прожиточному минимуму 72%, во Франции — 65, в Греции — 50%.

Наиболее общим выражением обнищания трудящихся при капитализме является их низкая доля в национальном доходе страны. В США на долю трудящихся, составляющих три четверти всего населения, приходится только 40% национального дохода. В Англии крупные капиталисты, составляющие незначительный процент населения страны, ежегодно присваивают более половины национального дохода. Во Франции доля рабочего класса в национальном доходе составляет менее 30%.

В то время как обнищание трудящихся в капиталистических странах усиливается, капиталисты приумножают свои прибыли. Наглядной тому иллюстрацией является рост прибылей американских монополий, особенно возросших после второй мировой войны, в результате проводимой монополистами политики гонки вооружений.

Если за пять довоенных лет (с 1936 по 1940 г.) среднегодовые прибыли американских монополий составили

6,2 млрд. долл., то во время второй мировой войны они составляли 21,5 млрд. долл. Лишь с 1950 по 1953 г. американские монополии получили 42,3 млрд. долл. прибыли.

В послевоенное время обнищание трудящихся в капиталистических странах усилилось вследствие растущих экономических затруднений и проводимой империалистами гонки вооружений. Капиталистические страны затрачивают на военные цели свыше половины расходной части бюджета. Остальная часть расходов по бюджету идёт главным образом на содержание управленческого аппарата и на выплату процентов банкирам по получаемым от них займам.

Главным источником расходов на военные цели являются налоги с трудящихся. Так, в США каждый рабочий в среднем вынужден отдавать на эти цели в виде различных прямых и косвенных налогов более одной трети своей заработной платы.

После второй мировой войны налоговое бремя, возложенное на трудящихся, составило по отношению ко всему их доходу в 1953 г.: в США — 26%, во Франции — 31, в Англии — 33%. В настоящее время рабочие США выплачивают налогов больше, чем до войны, в 12 раз, во Франции — в 2,6, в Англии — в 2 раза.

Одной из причин постоянного снижения реальной заработной платы трудящихся в капиталистических странах является безработица, достигающая особенно больших размеров в периоды экономических кризисов. Капиталисты используют огромные армии безработных как один из источников для получения максимальных прибылей. К началу 1955 г. во всём капиталистическом мире было не менее 40 млн. безработных и полубезработных. Только в США в конце 1954 г. не имели работы и были частично безработными 15 млн. человек. В Японии насчитывается около 10 млн. безработных.

Наличие десятков миллионов безработных в капиталистических странах значительно снижает реальную заработную плату всего рабочего класса.

В капиталистических странах нет равенства в оплате труда мужчин и женщин. Труд женщин, несмотря на то, что они выполняют одинаковую с мужчинами работу, оплачивается значительно ниже. Английские ткачихи, например, за одну и ту же работу получают на 40% меньше ткачей. В Италии труд женщин оплачивается ниже, чем

труд мужчин, на 40—60%. В Швейцарии женщины получают около 70% заработка мужчин, в Норвегии — около 60%. В 1954 г. в США женщины за равный труд с мужчинами получали меньше: в машиностроении — на 20%, в авиационной промышленности — на 20—25, в табачной промышленности — на 15—20%.

При капитализме существуют различия в заработной плате в зависимости от национальности работающих, а труд народов колоний оплачивается в самых минимальных размерах. Например, в Бельгийском Конго средняя заработная плата местного населения ниже по сравнению с европейцами в 10 раз, в Южно-Африканском Союзе — в 12 раз. На медных рудниках Северной Родезии среднемесячная заработная плата у европейцев в 20 раз больше, чем у негров. В Кении местное население, занятое на плантациях иностранных фермеров, получает заработную плату в 40—50 раз меньшую, чем рабочие из США и Европы. Негры в США на одинаковых работах получают лишь половину заработной платы белого рабочего.

Современные апологеты капитализма, буржуазные экономисты и правые социалисты, раболепствуя перед своими хозяевами и оправдывая систему капиталистической эксплуатации, пытаются доказать, будто причина бедствий трудящихся в капиталистических странах не в эксплуататорской основе капиталистического строя, и поэтому у рабочих нет причин для борьбы за повышение заработной платы и уничтожение капиталистической системы наёмного труда.

Но как бы современные защитники капитализма ни оправдывали капиталистическую систему наёмного труда, как бы они ни затемняли сознание рабочего класса и ни отвлекали его от революционной борьбы, борьба рабочих в капиталистических странах за свои жизненные права и интересы всё более и более усиливается. Практически уровень заработной платы при капитализме устанавливается в непрерывной борьбе трудящихся за повышение заработной платы. История капитализма заполнена многочисленными примерами этой борьбы.

Марксизм-ленинизм учит, что для проведения своих требований в жизнь рабочий класс должен вести не только экономическую, но и политическую борьбу против буржуазии, за демократические свободы и политические права.

Несмотря на антирабочие законы, препятствующие

борьбе рабочего класса за свои интересы, рабочий класс капиталистических стран усиливает борьбу за свои права. За последнее время забастовки трудящихся в капиталистических странах стали массовыми. За пять предвоенных лет (1935—1939 гг.) в 16 капиталистических странах произошло в общей сложности около 50 тыс. забастовок, в которых участвовало более 15 млн. человек. В 1953 г. во Франции бастовало за повышение заработной платы свыше 5 млн. рабочих. В Англии в декабре 1953 г. в забастовках принимали участие 2,5 млн. машиностроителей, а в конце 1954 г. более месяца продолжалась всеобщая забастовка английских докеров. В США в 1954 г. состоялось 3 450 забастовок, в которых участвовало 1,5 млн. рабочих.

Во многих случаях забастовки трудящихся в капиталистических странах завершаются успехом, они замедляют падение заработной платы. Однако значение их не только в этом. Характерной особенностью их является то, что бастующие связывают борьбу за повышение заработной платы с борьбой за мир и демократические права, со сплочением и подготовкой рабочего класса к политической борьбе за свои коренные классовые интересы.

Трудящиеся массы капиталистических стран всё больше убеждаются на опыте СССР и стран народной демократии в величайших преимуществах социализма перед капитализмом. Они всё более познают великую правду слов В. И. Ленина, что «вне социализма нет спасения человечеству от войн, от голода, от гибели еще миллионов и миллионов людей».

В то время как в капиталистических странах вокруг заработной платы разгораются ожесточённые классовые битвы между буржуазией и рабочим классом, в социалистическом обществе, в основном уже построенном в СССР, заработная плата в руках Советского государства служит мощным рычагом коммунистического строительства, укрепления и развития экономики страны и повышения благосостояния трудящихся.



ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СССР

Заработная плата при социализме является средством контроля и учёта меры труда и меры потребления работников, мощным двигателем развития производства. Только при максимальном использовании стимулирующей роли заработной платы можно систематически улучшать организацию труда и совершенствовать организацию производства.

Там, где труд рабочих и служащих вознаграждается в соответствии с его количеством и качеством, в строгом соответствии с требованиями экономического закона распределения по труду, трудящиеся стремятся производительно использовать каждую минуту рабочего дня, правильнее расставить силы своего коллектива, рационализировать рабочие места, осваивать и внедрять в производство передовые приёмы работы новаторов, укреплять трудовую дисциплину, повышать свою квалификацию и культурный уровень.

Правильно организованная оплата труда стимулирует трудящихся на борьбу за освоение новой техники и технологии производственных процессов, за лучшее использование оборудования, за сокращение и полную ликвидацию брака выпускаемой продукции, за экономию сырья, материалов, топлива, электроэнергии, содействует развитию изобретательства и движения рационализаторов производства.

Коммунистическая партия и Советское государство всегда уделяли и уделяют огромное внимание организации заработной платы, совершенствуя её как в масштабе всего народного хозяйства, так и в отдельных его отраслях с учётом требований экономических законов социалистического общества и в первую очередь требований основного экономического закона социализма, а также закона планомерного, пропорционального развития народного хозяйства, закона распределения по труду.

Июльский (1955 г.) Пленум ЦК КПСС обязал министров и руководителей ведомств, ЦК компартий и Советы Министров республик, крайкомы, обкомы, горкомы и райкомы партии, партгруппы ВЦСПС, ЦК профсоюзов и их местных органов сосредоточить внимание на устранении имеющихся недостатков в организации и нормировании труда, упорядочении заработной платы, улучшении условий труда и быта рабочих, с тем чтобы неуклонно повышать производительность труда в промышленности и на этой основе обеспечить непрерывный рост реальной заработной платы рабочих и служащих.

В целях усиления государственного контроля за работой министерств и ведомств и улучшения их работы в области труда и заработной платы Указом Президиума Верховного Совета СССР 24 мая 1955 г. образован Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы.

Правильная организация заработной платы, отвечающая экономическому закону распределения по труду, обеспечивается в социалистическом обществе государственным регулированием заработной платы во всех отраслях народного хозяйства и во всех звеньях государственного руководства народным хозяйством.

Заработная плата в социалистическом обществе планируется и регулируется государством в соответствии с конкретными экономическими и политическими задачами, решаемыми в процессе хозяйственного и культурного строительства. Социалистическое государство регулирует заработную плату в масштабе всего народного хозяйства и в рамках отдельных его отраслей, выделяя при этом ведущие отрасли, учитывая условия труда и уровень квалификации работников, устанавливая определённые различия в уровне заработной платы по районам страны.

В ведущих отраслях промышленности — металлургической, угольной, нефтяной и в ряде отраслей машиностроения устанавливается более высокий уровень заработной платы. Это соответствует определяющей роли этих отраслей промышленности в развитии производительных сил социалистического общества.

По условиям труда более высокую заработную плату получают рабочие, занятые на подземных работах, на работах при высоких или низких температурах и на ряде

других работ, где условия труда по различным причинам более трудные.

При определении заработной платы учитывается квалификация рабочих. Более высокий размер заработной платы обеспечивается для квалифицированных рабочих, ибо квалифицированный труд создаёт больше потребительных стоимостей, чем труд неквалифицированный, а потому и оплачивается выше труда неквалифицированного.

Регулирование заработной платы по районам страны учитывает народнохозяйственное значение района, его территориальную отдалённость и условия жизни в нём. Более высокую заработную плату получают трудящиеся экономических районов, играющих решающую роль в развитии социалистической экономики. Существует определённая надбавка к основной заработной плате в районах Дальнего Востока и Крайнего Севера, способствующая притоку кадров в эти районы для освоения их природных богатств, создания в них промышленных очагов.

Одним из важных мероприятий по ликвидации элементов уравниловки и улучшению организации оплаты труда рабочих и служащих в послевоенное время явилось принятое в 1946 г. постановление Совета Министров СССР «О повышении заработной платы и строительстве жилищ для рабочих и инженерно-технических работников предприятий и строек, расположенных на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке». На основании этого постановления заработная плата была повышена для рабочих промышленных предприятий и строек на Урале, в Сибири и на Дальнем Востоке на 20%. Это создало условия для закрепления рабочих и инженерно-технических работников (ИТР) в восточных районах и привлечения в эти районы новых кадров.

Большое значение в регулировании заработной платы имеет плановое установление фондов заработной платы на каждый год, квартал, месяц. Они определяют размер средств, необходимых отдельной отрасли народного хозяйства и отдельному предприятию, учреждению на оплату труда рабочих и служащих для того, чтобы обеспечить выполнение установленного плана по выпуску продукции. Вместе с тем плановые фонды заработной платы в значительной мере определяют задания по

вовлечению рабочей силы на предприятия, а также задания по снижению себестоимости продукции, росту производительности труда и другим производственным показателям.

Основными статьями фонда заработной платы являются: 1) прямая заработная плата, начисленная за проработанное время по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам или среднему заработку; 2) надбавка за трудные условия работы и за выслугу лет; 3) оплата простоев не по вине работающих, перерывов в работе кормящих матерей, отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск, льготных часов подростков; 4) доплата за сверхурочные работы и работы в ночное время, а также сдельщикам в связи с изменением условий работы; 5) премии (не считая премиальных фондов) за выполнение и перевыполнение плана, достижение установленных качественных показателей; 6) процентное вознаграждение (процент с оборота и т. п.) независимо от того, выплачивается ли оно в виде дополнения к тарифной ставке или в виде основной оплаты.

Кроме этих статей в фонд заработной платы входят: оплата работников предприятий, откомандированных на учёбу и продолжающих числиться в списочном составе предприятия; стоимость выдач продуктов и предметов в случаях, предусмотренных действующим законодательством; выходные пособия; денежные компенсации, обусловленные законом или договором (квартира, коммунальные услуги); всякий гонорар; заработная плата учеников в полном размере независимо от источников финансирования.

Планирование и регулирование заработной платы осуществляются непосредственно плановыми и финансовыми органами государства. Они же осуществляют государственный контроль над расходованием фондов заработной платы.

В масштабе всего народного хозяйства фонды заработной платы разрабатываются планирующими органами и вместе со всем народнохозяйственным планом представляются ими на утверждение правительства. В плане по труду указываются годовые и квартальные фонды заработной платы, с разбивкой их по министерствам и ведомствам.

Распределение фондов заработной платы по пред-

приятиям общесоюзного значения и государственным учреждениям в пределах, утверждённых Советом Министров СССР, возложено на руководителей соответствующих министерств и ведомств, а по республиканскому и местному хозяйству — на Советы Министров союзных республик.

Министерства и ведомства распределяют утверждённые для них фонды заработной платы по всем категориям работников и утверждают годовые и квартальные фонды заработной платы по подчинённым им главкам и трестам. В свою очередь главки и тресты утверждают квартальные и месячные фонды заработной платы по отдельным, подчинённым им предприятиям, с разбивкой их по тем же категориям работников, какие указываются министерствами и ведомствами.

Руководители предприятий устанавливают твёрдые месячные лимиты заработной платы по отдельным цехам и отделам своих предприятий, с разбивкой их по категориям рабочих, инженерно-технических работников, счётно-конторского персонала, младшего обслуживающего персонала и учеников.

Перерасход фонда заработной платы по отношению к выполненной производственной программе приводит к повышению доли заработной платы в себестоимости продукции, к снижению темпов социалистического накопления. Поэтому перерасходы фондов заработной платы преследуются законом.

Установленный для предприятия фонд заработной платы может быть повышен при перевыполнении предприятием производственной программы, но при условии, если расход заработной платы на единицу продукции не будет превышать расхода, предусмотренного производственным планом предприятия.

Систематическую проверку соответствия между расходованием фондов заработной платы и ходом выполнения производственной программы по каждому предприятию производят органы Государственного банка. Производя окончательный расчёт с предприятиями, Госбанк сопоставляет начисленную им заработную плату по платёжной ведомости с выполнением месячной программы.

Ход выполнения плана по фондам заработной платы, по средней заработной плате и по ряду других её показателей контролируется специальной статистической отчёт-

ностью по единой государственной форме, обязательной для всех предприятий и учреждений.

Активное участие в правильной организации заработной платы и её регулировании принимают профессиональные союзы, имеющие во всех своих звеньях, от ВЦСПС до фабрично-заводских и местных комитетов, отделы или комиссии по заработной плате. XI съезд профсоюзов СССР отметил в своём постановлении, что эту задачу профсоюзы выполняют неудовлетворительно, и обязал центральные комитеты, областные, краевые, республиканские Советы, фабрично-заводские и местные комитеты профсоюзов усилить своё участие в планировании и регулировании заработной платы рабочих и служащих, осуществлять систематический контроль за постановкой учёта труда и расходованием фондов заработной платы.

Каковы же основные принципы организации заработной платы при социализме? Как должна быть правильно организована заработная плата, чтобы она отвечала экономическому закону распределения по труду и стимулировала неустанную заботу рабочих и служащих о неуклонном росте и совершенствовании социалистического производства?

Недопущение уравниловки в заработной плате

Одним из основных принципов правильной организации заработной платы при социализме является недопущение уравниловки, несовместимой с экономическим законом распределения по труду. При уравниловке создаётся такое положение, что работник, который отдаёт общественному производству труда меньше, чем другие работники, фактически незаслуженно присваивает часть их труда, становится иждивенцем у государства. Это не может не вести к ослаблению стимулов у работников и препятствует развитию и росту общественного производства.

Уравниловка, исходящая из стремления делить все материальные блага между людьми поровну, является отражением психологии мелкобуржуазной, чуждой и враждебной марксизму-ленинизму.

Клеветой на марксизм-ленинизм являются проповеди современных буржуазных учёных теоретиков, правых

социалистов и прочих противников социализма, будто марксизм-ленинизм считает, что равенство является главным лозунгом рабочего движения. Под равенством марксизм понимает освобождение всех членов общества от эксплуатации, объявление средств производства общественной собственностью, обязанность всех трудоспособных граждан социалистического общества трудиться и получать материальные блага по труду каждым гражданином.

Оплата труда по его количеству и качеству была введена у нас на государственных предприятиях в первые же годы после Великой Октябрьской социалистической революции. Однако Коммунистической партии и Советской власти пришлось после этого ещё длительное время вести борьбу с врагами партии и народа — троцкистами и бухаринцами, которые различными вредительскими махинациями пытались насаждать в нашем народном хозяйстве мелкобуржуазную уравниловку.

Сокрушительный удар по уравниловке был нанесён в 1931 г., когда по решению партии и правительства была проведена реформа в организации заработной платы в отраслях тяжёлой промышленности, закреплявшая и развивавшая социалистический принцип оплаты по труду.

Большое внимание правильной организации заработной платы, несовместимой с уравниловкой, было уделено XVII конференцией ВКП(б), в решениях которой была поставлена задача ликвидировать уравниловку в оплате труда во всех отраслях народного хозяйства.

В период Великой Отечественной войны, когда существовала карточная система распределения продовольственных и промышленных товаров, нельзя было обеспечить полного соответствия выдаваемых по карточкам товаров затратам труда рабочих и служащих, так как дифференциация снабжения осуществлялась главным образом по категориям трудящихся. При наличии карточной системы в организации оплаты труда рабочих и служащих существовали элементы уравнительности.

По окончании войны Коммунистическая партия и Советское правительство провели ряд мер, чтобы ликвидировать элементы уравниловки в оплате труда рабочих и служащих, порождённые условиями войны. Важное значение в этом деле имела отмена карточной системы снабжения при одновременном проведении денежной реформы, в результате чего главным средством вознаграждения

рабочих и служащих за их труд стала денежная заработная плата, позволяющая, как показано выше, более точно соизмерять затраты труда рабочих и служащих в общественном производстве и оплачивать их труд по его количеству и качеству.

При всей огромной заботе Коммунистической партии и Советского государства об организации заработной платы в соответствии с требованиями экономического закона распределения по труду на некоторых промышленных предприятиях, стройках, на транспорте, в МТС и совхозах ещё не до конца преодолена уравниловка.

Уравниловка в заработной плате отрицательно сказывается на организации труда и производства, не создаёт личной материальной заинтересованности у неквалифицированных рабочих переходить в квалифицированные, а последних поднимать свою квалификацию ещё выше и тем самым лишает их перспективы движения вперёд. Но не только в этом состоят её отрицательные последствия. Она является одной из причин текучести рабочей силы, дезорганизующей производство и наносящей ему большой ущерб.

За последние годы у нас нет такой текучести рабочей силы, какая была в предвоенные годы. Однако на ряде предприятий и строек, где труд квалифицированных рабочих должным образом не оценивается, они на работе не закрепляются. Например, на «Сталинградгидрострое» значительная часть приехавших сюда в 1954 г. каменщиков, штукатуров, плотников, маляров, кровельщиков и рабочих других строительных специальностей покинули стройку потому, что их труд оплачивался в меньших размерах, чем труд рабочих тех же специальностей, но занятых на других сооружениях.

Довольно значительных размеров достигает текучесть рабочей силы на предприятиях и стройках, где по вине руководителей не обеспечивается ритмичность в работе, допускаются штурмовщина и большие простои рабочих, вследствие чего рабочие не имеют возможности обеспечить себе необходимых заработков. Так, по строительным организациям Свердловской области по этой причине в 1954 г. текучесть рабочей силы достигала 60—70%.

Закрепление рабочей силы на предприятиях — важнейшее условие их успешной работы. Рабочая сила — это решающий фактор производства, основная производитель-

ная сила общества. Без постоянных рабочих кадров невозможно двигаться вперёд, нельзя выполнять производственные планы. Одним из условий закрепления рабочих на производстве является правильная организация заработной платы, исключающая мелкобуржуазную уравниловку.

Общественные организации, и прежде всего профсоюзы, а также хозяйственники обязаны постоянно бороться со всякими проявлениями уравниловки в оплате труда рабочих и служащих. В настоящее время сохраняет своё значение указание XVIII Всесоюзной партийной конференции, что нужно «*в области заработной платы строго и последовательно проводить принцип материального поощрения хорошо работающих*... до конца ликвидировать гнилую практику уравниловки в области заработной платы...» [1].

На важность правильной организации заработной платы рабочих и служащих, несовместимой с уравниловкой, указывается в директивах XIX съезда Коммунистической партии Советского Союза по пятому пятилетнему плану развития народного хозяйства и в решениях XI съезда профессиональных союзов СССР. Процесс завершения строительства социализма в нашей стране и осуществления постепенного перехода к коммунизму тесно связан с укреплением принципа личной материальной заинтересованности и полным изжитием уравниловки, с дальнейшим улучшением организации оплаты труда по его количеству и качеству.

Превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы

Важнейшим принципом правильной организации заработной платы является установление правильных соотношений между ростом заработной платы и ростом производительности труда. По каждому предприятию, тресту, объединению, главку, по каждой отрасли производства это соотношение должно быть таким, чтобы рост производи-

[1] «КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК», ч. III, 1954, стр. 432.

тельности труда опережал рост средней заработной платы. Если бы рост производительности труда не опережал роста средней заработной платы, социалистическое общество не имело бы возможности увеличивать накопления, а без роста накоплений невозможно осуществлять расширенное социалистическое воспроизводство высокими темпами.

От повышения производительности труда в первую очередь зависит рост национального дохода, а следовательно как та его часть, которая идёт на накопления, так и та его часть, которая поступает в личное потребление рабочих и служащих и распределяется между ними в форме заработной платы.

Чем быстрее растёт количество общественного продукта по отношению к затратам труда при его производстве, тем ниже издержки производства на единицу продукции, тем выше размер социалистических накоплений, тем больше создаётся материальных ценностей, а в результате — выше уровень реальной заработной платы трудящихся, выше уровень их материального и культурного благосостояния.

Только при том условии, если рост производительности труда будет опережать рост заработной платы, говорится в постановлении Пленума ЦК ВКП(б) от 19 августа 1924 г. «О политике заработной платы», у нас «...будет создана материальная база и будут накоплены средства и для обеспечения роста зарплаты, и для расширения производства, требующего увеличения оборотных средств, и для восстановления изношенного и устаревшего оборудования, и для удовлетворения все возрастающих культурных потребностей, и для воспитания и образования подрастающего поколения, и для управления и обороны государства» [1].

Производительность труда является выражением эффективности затрат труда при производстве того или иного продукта. Уровень её определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени. Чем меньше рабочего времени затрачено на производство продукта, тем производительность труда выше, и наоборот. Увеличение производительности труда означает вместе с

---

[1] «КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК», ч. II, 1954, стр. 96.

тем экономию времени. Маркс указывал, что вся экономия сводится в конечном счёте к экономии времени.

Рост производительности труда достигается таким путём, что сокращается доля затрат живого труда, т. е. труда работника во время создания им продукта, и, с другой стороны, увеличивается доля затрат прошлого труда, овеществлённого в средствах производства. Маркс писал, что повышение производительности труда в том именно и заключается, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля прошлого труда относительно возрастает, при этом общая сумма затрат труда, и живого и овеществлённого, заключающаяся в единице продукта, абсолютно уменьшается.

Это означает, что прогрессирующее развитие производительных сил общества опирается на действие объективного экономического закона преимущественного роста производства средств производства по сравнению с ростом производства предметов потребления. В социалистическом обществе непрерывный рост производительности общественного труда, тесно связанный с неуклонным техническим прогрессом во всех отраслях народного хозяйства, базируется на всемерном развитии, быстром росте тяжёлой индустрии и прежде всего её сердцевины — машиностроения.

Каждый новый общественный строй побеждает предшествующий только на основе более высокой производительности общественного труда. «Капитализм,— говорил В. И. Ленин,— создал производительность труда, невиданную при крепостничестве. Капитализм может быть окончательно побежден и будет окончательно побежден тем, что социализм создает новую, гораздо более высокую производительность труда» [1].

При капитализме рост производительности труда означает усиление эксплуатации рабочего класса в целях получения наиболее высокой капиталистической прибыли, обогащение буржуазии и обнищание пролетариата. Капиталисты поднимают производительность труда прежде всего за счёт его интенсивности, т. е. увеличения напряжённости труда рабочего класса в течение одного и того же рабочего дня. В большой мере они используют также

---

[1] *В. И. Ленин,* Соч., т. 29, стр. 394.

и экстенсивную величину производительности труда — увеличение рабочего дня за пределы его нормальных границ.

Капиталисты применяют новую технику в производстве лишь тогда, когда это служит им для извлечения наибольшей прибыли. Как бы ни была высокопроизводительна машина, капиталист применит её только в том случае, если её стоимость будет меньше стоимости замещаемой ею рабочей силы. Ленин говорил, что прогресс техники и науки, происходящий в капиталистическом обществе, означает прогресс в искусстве выжимать пот.

Капиталистические монополии искусственно задерживают технический прогресс с целью избежать обесценения основного капитала. Те машины, которые применяют капиталисты, вместо облегчения труда усиливают его тяжесть. Маркс писал, что машина, вообще облегчающая человеческий труд, при капитализме становится пыткой, «потому что машина не рабочего освобождает от труда, а его труд от всякого содержания» [1].

В большой мере снижается возможный рост производительности труда при капитализме вследствие присущей ему конкуренции и анархии производства, порождающих диспропорции в развитии отдельных отраслей хозяйства. Непреодолимой преградой для непрерывного роста производительности труда при капитализме являются периодически повторяющиеся экономические кризисы.

В силу этого и других присущих капитализму антагонистических противоречий рост производительности труда в капиталистическом обществе осуществляется медленно, с перерывами и носит весьма неустойчивый характер. Маркс указывал, что для капиталистического способа производства закон повышения производительности труда имеет не безусловное значение.

Если при капитализме содержание понятия роста производительности труда прежде всего связано с извлечением капиталистами прибыли путём эксплуатации трудящихся, то при социализме неуклонный рост производительности труда определяется потребностями всего общества. Её неуклонный рост обусловливается требованиями основного экономического закона социализма — макси-

---

[1] *К. Маркс,* Капитал, т. I, стр. 428.

мального удовлетворения постоянно растущих материальных и культурных потребностей народа путём непрерывного роста и совершенствования производства на базе высшей техники.

В условиях социалистического общества нет свойственного капитализму антагонизма между живым и овеществлённым трудом, который выражается, между прочим, в том, что капиталисты относятся крайне бережно к труду, уже овеществлённому в товарах, и являются расточителями живого труда. Социализм уничтожает свойственное капитализму расточительство труда, обеспечивает планомерное и более рациональное использование как трудовых ресурсов, так и средств производства. При социализме не средства труда применяют рабочего, как это имеет место в условиях капитализма, а, напротив, сами рабочие, являясь хозяевами средств труда, применяют их для того, чтобы облегчить свой труд, сделать его более производительным.

При социализме с ликвидацией частной собственности на средства производства и заменой её общественной собственностью уничтожаются все препятствия на пути неуклонного роста производительности труда. Неуклонный рост производительности труда в социалистическом обществе представляет собой экономический закон социализма. Владея средствами производства и работая на себя, на своё государство, труженики социалистического общества кровно заинтересованы во всемерном повышении производительности труда. Лишь при высокой производительности труда может из года в год, из месяца в месяц увеличиваться выпуск продукции и снижаться её себестоимость, а на этой основе — осуществляться дальнейшее расширение и рост производства, повышаться материальное благосостояние и культурный уровень трудящихся.

По росту производительности труда наша страна добилась значительных успехов ещё в годы предвоенных пятилеток. За первую пятилетку производительность труда в промышленности СССР повысилась на 41%, за вторую — на 82% и за три года третьей пятилетки — на 32%.

В 1940 г. производительность труда в промышленности СССР возросла в 4 раза, а с учётом сокращения рабочего дня — в 5,2 раза по сравнению с уровнем 1913 г. С 1928 г.

по 1953 г. производительность труда выросла в промышленности примерно в 6 раз, в строительстве и на транспорте — в 3,5 раза.

В четвёртой пятилетке была поставлена задача повысить производительность труда в промышленности СССР в 1950 г. против 1940 г. на 36%, а фактически она возросла на 37%.

XIX съезд партии в директивах по пятому пятилетнему плану поставил задачу повысить производительность труда в промышленности примерно на 50%, в строительстве — на 55% и в сельском хозяйстве — на 40%.

В пятой пятилетке в нашей промышленности за счёт роста производительности труда будет создано около трёх четвертей всего прироста продукции.

В социалистическом обществе проблема роста производительности труда решается на основе непрерывного технического прогресса в народном хозяйстве, и прежде всего на базе дальнейшего быстрого развития тяжёлой индустрии и её сердцевины — машиностроения, являющейся основой основ социалистической экономики, систематического повышения материального и культурного уровня трудящихся и укрепления оборонной мощи нашей страны.

Технический прогресс при социализме совершается в отличие от капиталистического общества не стихийно, а планомерно и направлен на экономию и облегчение общественного труда. Если при капитализме производительность труда повышается прежде всего за счёт его интенсификации, то в социалистическом обществе рост производительности труда осуществляется преимущественно за счёт механизации труда, с широким применением электрификации и автоматизации. Машины в СССР не только сберегают труд обществу, но и облегчают труд работников, а поэтому рабочие с большой охотой используют их в процессе труда.

О том, какой огромный рост производительности труда достигается при замене ручного труда механизмами, говорят многочисленные факты. Так, шагающий экскаватор ЭШ-14/65, выпускаемый Уралмашзаводом, заменяет труд 7 тыс. землекопов. Бригада, работающая на сцепе двух комбайнов, убирает за сутки 75 *га* зерновых, а если бы уборка этой площади производилась вручную, то потребовалось бы 950 человек, 150 лошадей и 40 молотилок.

В области развития техники Советский Союз уже в довоенные годы имел большие достижения. Не прекращался технический прогресс в нашей стране и в годы Великой Отечественной войны. В четвёртой и в пятой пятилетках техническая вооружённость труда в промышленности значительно возросла.

В противоположность капитализму, где рабочий является «живым придатком» машины, что деквалифицирует его и калечит физически и духовно, в социалистическом обществе при постоянном совершенствовании организации производства и труда на базе высшей техники рабочий систематически повышает свой культурно-технический уровень, свою квалификацию, становится всесторонне развитым человеком. Характерной особенностью движения новаторов, которое немыслимо без новой техники, является именно то, что оно поднимает рабочий класс на новую ступень культурно-технического развития, приближает труд рабочих к труду инженерно-технических работников.

Мощным источником непрерывного роста производительности труда в нашей стране является социалистическое соревнование. В нём участвует свыше 90% всех рабочих и служащих и многие миллионы колхозников. Творческая инициатива трудящихся, выражающаяся в социалистическом соревновании, не даёт производству застаиваться, она является живительным источником неуклонного роста и совершенствования социалистического производства.

Социалистическое соревнование есть коммунистический метод строительства социализма, форма выражения социалистического отношения к труду, оно является выражением деловой революционной самокритики масс, направлено против всего того, что мешает делу коммунистического строительства, помогает устранять застой в работе, косность, бюрократизм, обеспечивает улучшение организации труда и производства.

Замечательная особенность социалистического соревнования состоит в том, что оно производит коренной переворот во взглядах людей на труд, основывается на ясном понимании каждым тружеником задач коммунистического строительства, на возможности видеть в общенародном деле частицу своего труда. Любовь советских людей к своей Родине особенно ярко проявляется именно в со-

циалистическом соревновании, в их самоотверженном труде.

В социалистическом соревновании находят своё воплощение творческая смелость и новаторство советских людей. Оно играет важнейшую роль в борьбе за повышение производительности труда, способствует широкому распространению передового опыта в работе, внедрению в производство наиболее рациональных методов труда.

В последние годы в нашей стране возникли и развились новые формы социалистического соревнования, отражающие возросший уровень культуры советских людей, техники и организации производства, социалистической сознательности трудящихся. Во всех отраслях народного хозяйства трудящиеся соревнуются за выпуск продукции отличного качества, за снижение себестоимости выпускаемой продукции, за более рациональное использование техники, за снижение трудоёмкости на каждой производственной операции, за ритмичную работу по графику. Всё более укрепляется и развивается содружество рабочих с учёными, связь между передовой советской наукой и производством, которая не только способствует внедрению научных достижений в производство, но и обогащает науку опытом новаторов производства.

Среди многочисленных форм социалистического соревнования особенно большое значение имеют коллективная работа новаторов и массовое распространение передовых приёмов работы по методу научного обобщения, сущность которого заключается в том, что наиболее рациональные приёмы работы по отдельным операциям изучаются, обобщаются и распространяются среди всех рабочих.

Коллективный труд новаторов можно видеть сейчас уже не только на отдельных участках производства. Так работают целые промышленные предприятия. При коллективном ударном труде наиболее ярко проявляется принцип социалистического соревнования — «догоняй лучших и добейся общего подъёма». Весь коллектив (бригада, цех, завод) применяет методы труда новаторов, все рабочие коллектива поднимаются до уровня передовых и добиваются, таким образом, значительного роста производительности труда.

Необходимо до конца изжить имеющийся ещё кое-где формализм в руководстве социалистическим соревнованием. Коммунистическая партия и Советское правитель-

ство указывают, что главным в социалистическом соревновании сейчас является борьба за улучшение качественных показателей в работе. Государственные планы должны обязательно выполняться каждым предприятием не только по заданному количеству продукции, но и в установленной номенклатуре и ассортименте, при всемерном улучшении её качества и снижении себестоимости.

Рабочий класс СССР осуществляет в социалистическом соревновании более высокий тип общественной организации труда, служащий неуклонному росту производительности труда и на этой основе повышению благосостояния трудящихся.

Правильно организованная система заработной платы способствует подъёму социалистического соревнования, возникновению новых его форм, поднимает социалистическую сознательность трудящихся в их борьбе за построение коммунизма в нашей стране.

Коммунистическая партия неустанно призывала и призывает весь советский народ к упорной борьбе за всемерный рост производительности труда, считая эту борьбу коренным вопросом всей общественной жизни социалистического государства. Ленин писал, что «коммунизм начинается там, где появляется самоотверженная, преодолевающая тяжелый труд, забота *рядовых рабочих* об увеличении производительности труда» [1].

Дальнейшего неуклонного роста производительности труда во всех отраслях социалистического народного хозяйства требует задача систематического повышения жизненного уровня советского народа, наиболее полное удовлетворение его постоянно растущих материальных и культурных потребностей, создание изобилия, необходимого для перехода к коммунизму, укрепление оборонной мощи нашей Родины.

Особенно важное значение имеет повышение производительности труда в отраслях тяжёлой индустрии. Ускоренное развитие тяжёлой индустрии было и остаётся главной задачей коммунистического строительства и успешного продвижения нашей страны вперёд, по пути к коммунизму. Тяжёлая индустрия, будучи основой укрепления могущества Советского государства, всегда была и будет впредь предметом особой заботы Коммунистиче-

---

[1] *В. И. Ленин,* Соч., т. 29, стр. 394.

ской партии, как материально-техническая база всего народного хозяйства, источник неуклонного подъёма благосостояния народа, основа несокрушимой обороноспособности страны.

* *
*

В народном хозяйстве имеется много промышленных предприятий, строек, МТС, совхозов, железных дорог, которые выполняют и перевыполняют планы по росту производительности труда. Это обеспечивает правильное соотношение между ростом производительности труда и заработной платы: производительность труда растёт быстрее, чем заработная плата.

Однако есть у нас ещё немало таких промышленных предприятий, строек, МТС, совхозов, железных дорог, где планы по росту производительности труда не выполняются, а фонды заработной платы перерасходуются. Так, на Московском заводе внутришлифовальных станков за 1953 г. средняя заработная плата на одного рабочего составила 97,6% к плану, а выработка на одного рабочего — всего лишь 89,7%. На заводе «Уралэлектроаппарат» за 1954 г. план по производительности труда в среднем выполнен на 99%, а по заработной плате почти за каждый месяц перевыполнялся на 2—4%. На Карагандинском заводе Министерства химической промышленности СССР годовое задание по производительности труда в 1954 г. было выполнено на 78,6%, а по средней заработной плате — на 105,2%. Предприятиями Министерства бумажной и деревообрабатывающей промышленности СССР план по средней заработной плате за 1954 г. был выполнен на 101,9%, а по производительности труда — на 99,8%.

На второй сессии Верховного Совета Союза ССР четвёртого созыва приводились примеры, показывающие, что перерасходы фондов заработной платы по сравнению с выполненным объёмом работ имеются на предприятиях ряда отраслей народного хозяйства. Так, в третьем квартале 1954 г. предприятия Министерства угольной промышленности СССР перерасходовали на заработную плату 131 млн. руб. За 9 месяцев 1954 г. предприятиями Министерства химической промышленности СССР был допущен перерасход фонда заработной платы на 22,3 млн.

руб., а по предприятиям Министерства промышленности мясных и молочных продуктов СССР за это же время — на 101 млн. руб. За 1954 г. предприятия Министерства бумажной и деревообрабатывающей промышленности СССР, недовыполнив план по производительности труда, перерасходовали на заработную плату 37 млн. руб.

За четыре года пятой пятилетки производительность труда в промышленности выросла на 33% при задании на пятилетие в 50% и в строительстве — на 32% при задании в 55%. За этот же период реальная заработная плата увеличилась на 37% вместо 35% по пятилетнему плану.

Такое ненормальное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы свидетельствует о имеющихся серьёзных недостатках в промышленности в использовании техники и организации труда и производства, о наличии больших резервов для роста производства.

«Невыполнение заданий по росту производительности труда,— указывается в решении июльского (1955 г.) Пленума ЦК КПСС,— является результатом медленного внедрения новой и плохого использования имеющейся техники, неудовлетворительной организации производства, неупорядоченности нормирования труда и заработной платы, а также нарушения трудовой и производственной дисциплины».

В большой степени сдерживают рост производительности непомерно разбухшие штаты управленческого персонала на предприятиях. Так, на Московском заводе башенных кранов из всего количества рабочих и служащих в 1954 г. непосредственно на производстве работало только 68,8%. На Невском машиностроительном заводе в Ленинграде количество рабочих в 1951—1954 гг. увеличилось лишь на 14% , а управленческий аппарат за это же время увеличился на 30%. На Казанском меховом комбинате в 1954 г. в среднем на каждых трёх рабочих, занятых непосредственно на производстве, приходилось по одному человеку обслуживающего персонала.

Непосредственно снижает показатели производительности труда брак выпускаемой продукции. Например, на Ново-Тагильском металлургическом заводе лишь за 8 месяцев 1954 г. списано в брак продукции на 14 млн. руб., на Первоуральском новотрубном — на 8,3 млн., на Уралмашзаводе — на 5,1 млн. руб.

Сильно препятствуют росту производительности труда штурмовщина в работе, отсутствие ритмичности на производстве. По всем машиностроительным заводам Свердловской области в 1954 г. на первую и вторую декады каждого месяца выпускалось продукции 15—20% к месячному плану, а остальная продукция выпускалась в третьей декаде. Начиная со второй половины месяца заводы, как правило, прибегали к массовому применению сверхурочных работ.

Затрудняется борьба за высокую производительность труда тем, что на многих предприятиях не организована должным образом работа по повышению общеобразовательного и технического уровня рабочих, плохо изучается и внедряется в производство передовой опыт новаторов, нет надлежащей помощи в работе изобретателям и рационализаторам, имеют место прогулы.

Для систематического роста производительности труда в социалистическом производстве имеются неисчерпаемые резервы. Об этом ярко свидетельствует развернувшееся по всей стране Всесоюзное социалистическое соревнование за высокую производительность труда, начатое по инициативе московских предприятий.

Обсуждая обращение москвичей, коллективы многих промышленных предприятий и строек взяли на себя социалистические обязательства — досрочно выполнить производственные планы пятой пятилетки и перевыполнить задания по росту производительности труда. Многочисленные примеры показывают, что эти обязательства выполняются с честью.

Так, например, обсуждая обращение москвичей, коллективы шахт и разрезов комбината «Свердловскуголь» обязались выполнить пятилетний план по добыче угля в первой половине октября 1955 г. и повысить производительность труда к концу пятилетки по сравнению с 1950 г. на 55—60%. Слово уральских угольщиков не расходится с делом. Они ещё в 1954 г. увеличили производительность труда по сравнению с 1950 г. на 46%. В январе 1955 г. производительность труда по комбинату составила 102,1% к плану и возросла против прошлого года на 17,4%. Главным условием неуклонного роста производительности труда здесь является полное использование имеющейся техники, применение технологического графика на вскрышных и добычных работах.

Лучшее использование техники и её совершенствование — решающее условие дальнейшего роста производительности труда и выполнения социалистических обязательств во Всесоюзном соревновании за высокую производительность труда. Стоило, например, в кузнечном цехе автозавода имени Сталина установить пластинчатые транспортёры для подачи нагретых заготовок от печей к молотам и для подачи штамповок от молотов к обрезным прессам, как производительность труда на этих операциях поднялась на 15—20%, а замена в цехе ряда штамповочных молотов быстроходными ковочными прессами позволила поднять производительность труда на 60%.

На Ленинградском механическом заводе Министерства нефтяной промышленности заменили ковку деталей на паровых молотах изготовлением их на кривошипных прессах, и это увеличило производительность труда в 7—8 раз. На Уральском вагоностроительном заводе в цехе мелкого стального литья при эксплуатации дуговых электроплавильных печей применили кроме заправки подины и откосов после каждой плавки ещё заправку стен, и это дало возможность получать вместо 60—100 плавок до 6 000—8 000 плавок. Подобных примеров можно привести много.

Там, где партийные, профсоюзные, комсомольские организации, хозяйственные руководители повседневно руководят социалистическим соревнованием, поддерживают творческую деятельность трудящихся, всемерно содействуют совершенствованию организации производства и труда, там открывается широкий простор всему новому, передовому, направленному на дальнейший рост производительности труда.

Огромное значение в правильном использовании техники, в борьбе за высокую производительность труда имеет опыт новаторов производства. Они ориентируются не на то, что даёт техника, а на то, что она может дать. Искать и находить, открывать скрытые резервы, совершенствовать технику, выпускать продукции больше, лучше и дешевле — таков их стиль работы.

Токарь-карусельщик Ленинградского завода подъёмно-транспортного оборудования имени С. М. Кирова Николай Лепилин при обработке катков для кранов заменил обычный резец фасонным. Это позволило ему одновременно вести выточку по радиусу и обрабатывать уклон. Совмещение двух этих операций устранило ручную операцию и

сократило число замеров, дав выигрыш времени, которое сократилось в 3—4 раза. Для обработки опор портальных кранов он сконструировал и применил новую оправку, что позволило втрое сократить время установки детали и ликвидировать целую операцию — подрезку верхнего фланца. В результате этих и других нововведений выработка т. Лепилина достигла 338% к норме.

На Урале широко известно имя комбайнера Камышловской МТС Героя Социалистического Труда М. Т. Прожерина. В прошлом году хлеба уродились густые и высокие, но от ненастной погоды рожь полегла. Другие комбайнеры, применяя обычные способы жатвы, убирали за день по 2—3 *га*, а т. Прожерин — по 10—15 *га*. Поднять производительность труда т. Прожерину помогла творческая мысль. Чтобы полёгшая рожь не наматывалась на мотовило и не останавливала комбайн, он применил удлинённые полевые делители. Вместе с тем это приспособление предотвратило поломки режущего аппарата на неровной местности. Кроме этого, он заменил на комбайне стальные ленты, по которым транспортируется солома в соломокопнитель, вспомогательным транспортёром, что значительно ускорило работу.

Подобных примеров высокопроизводительного труда новаторов можно встретить в нашей промышленности, в сельском хозяйстве, на транспорте, в строительстве сотни и тысячи. Их опыт нужно делать достоянием других рабочих. Где опыт новаторов широко распространяется, там по-новаторски работают, дают высокую производительность труда коллективы участков, смен, цехов, целых предприятий.

Неисчислимые резервы увеличения производительности труда кроются в сокращении вспомогательных работ в цехах основного производства и в их механизации. Так, по предприятиям Ростова-на-Дону удельный вес вспомогательных работ при серийном производстве достигает 50—60%, на предприятиях Минска при мелкосерийном и индивидуальном производстве он превышает 70%. Опыт передовых предприятий показывает, что вспомогательные работы составляют не более 20—30%, если они механизируются, и становятся совсем незначительными при поточном производстве.

Систематически растёт производительность труда на предприятиях, если хорошо организована техническая и

экономическая учёба рабочих. Повышение технических знаний решает успех в овладении рабочими техникой, позволяет им совершенствовать технологию производства. Экономические знания помогают рабочему улучшать организацию труда, учат рабочих хозяйскому отношению к производству, воспитывают в них коммунистическое отношение к труду.

Насколько велико значение технической и экономической учёбы рабочих в деле повышения производительности труда, видно на примере Уралвагонзавода. За четыре года пятой пятилетки охват рабочих различными формами учёбы здесь удвоился. Как правило, рабочие, прошедшие обучение, увеличивают выработку на 30—40%. К 37-й годовщине Октябрьской революции из каждой тысячи рабочих-сдельщиков почти 600 рабочих выполнили свои пятилетние нормы. К октябрю 1954 г. производительность труда на одного рабочего увеличилась по сравнению с 1950 г. на 52%. Прежде всего результатами технической и экономической учёбы рабочих и объясняется то, что за последнее время завод стал широко применять скоростное резание металла, закалку токами высокой частоты, холодную штамповку деталей и ряд других новых методов работы, значительно повышающих производительность труда. Например, скорости резания металлов возросли на заводе в 5 раз, применение на сварочных работах электродов больших диаметров повысило производительность труда сварщиков в 5—7 раз.

Приведённые выше примеры, характеризующие недостатки в установлении правильного соотношения между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы, а также достижения в повышении производительности труда в промышленности свидетельствуют о имеющихся больших резервах для более быстрого роста производительности общественного труда в социалистическом народном хозяйстве. Правильно организованная система заработной платы способствует непрерывному росту и совершенствованию социалистического производства, неуклонному росту производительности труда. На этой основе происходило и будет происходить впредь дальнейшее повышение реальной заработной платы рабочих и служащих, систематический рост материального благосостояния трудящихся нашей страны.

Повышение производительности труда за счёт использования огромных резервов, таящихся в самом социалистическом производстве,— это единственно правильный путь для роста заработной платы рабочих и служащих и общественного богатства страны. Рост производительности труда должен опережать рост заработной платы. «Только при этом условии,— говорил Н. С. Хрущев на Всесоюзном совещании строителей,— наше общество будет иметь постоянно социалистические накопления, необходимые для того, чтобы расширять производство и на этой основе повышать материальное благосостояние народа».

Каждому надо понять, разъяснял Н. С. Хрущев, что у нас в стране должно соблюдаться правильное соотношение между наличием товаров и наличием денег в обращении и у населения и что только при этом условии у нас будет устойчивая валюта, будет крепок и ценен наш рубль, последовательно будет расти реальная заработная плата.

Правильное построение тарифной системы

Огромное значение для правильной организации заработной платы, в соответствии с требованиями экономического закона распределения по труду, имеет тарифная система. С её помощью социалистическое государство устанавливает определённые соотношения в оплате труда рабочих, зависящие от условий труда и квалификации рабочего. Оно использует тарифную систему также для регулирования заработной платы в различных отраслях народного хозяйства и районах страны. Важную роль играет тарифная система в борьбе с текучестью рабочей силы, порождаемой в основном уравниловкой в оплате труда.

Составными элементами, образующими тарифную систему, являются: 1) тарифно-квалификационный справочник; 2) тарифная сетка; 3) тарифная ставка.

Тарифно-квалификационные справочники, разрабатываемые для отдельных производств, представляют собой документы, содержащие подробные квалификационные характеристики по всем основным видам работ данной отрасли или предприятия, а также основные требования,

предъявляемые к квалификации рабочего. Квалификация работы устанавливается по совокупности признаков, определяющих сложность, точность, ответственность выполнения работы, а квалификация рабочего — по совокупности признаков, которыми он должен обладать для выполнения данной работы, сводящихся к его знанию, умению, навыкам.

На основании тарифно-квалификационных справочников рабочему устанавливается определённый тарифный разряд в соответствии с его квалификацией. Чем выше квалификация рабочего, тем выше его тарифный разряд, а чем более высокий тарифный разряд, тем выше и заработная плата рабочего. Оплата труда по разрядам стимулирует рабочих к повышению своей квалификации.

Тарифные сетки служат для установления правильных соотношений в оплате труда между различными работами. Они характеризуются, с одной стороны, числом тарифных разрядов, или группированием рабочих по их квалификации, а с другой — тарифными (подразрядными) коэффициентами, выражающими отношение расчётного заработка рабочих каждого разряда к расчётному заработку рабочего низшего (первого) разряда.

Количество тарифных разрядов и соотношения между разрядами зависят от характера производства, а поэтому в отдельных отраслях промышленности они неодинаковы. В чёрной металлургии, например, применяется 12-разрядная сетка (на основных работах), в машиностроении — 8-разрядная, в химической промышленности — 7-разрядная и т. д.

Тарифные коэффициенты (разрывы между разрядами) образуют диапазон тарифной сетки, т. е. соотношение в оплате труда рабочих высшего и низшего разрядов. Например, в чёрной металлургии диапазон равен 3,33, т. е. работа по двенадцатому разряду оплачивается в 3,33 раза больше, чем работа первого разряда.

Тарифная ставка определяет уровень оплаты труда рабочего в час или в день. Она устанавливается только для рабочих первого (низшего) разряда, а расчётные ставки для рабочих остальных разрядов определяются умножением ставки первого разряда на соответствующие тарифные коэффициенты этих разрядов. При помощи тарифных ставок государство осуществляет дифференциацию оплаты труда рабочих.

Вне тарифной системы оплачиваются инженерно-технические и руководящие работники, а также работники управленческого аппарата. Оплата их труда производится по системе должностных окладов, разрабатываемых министерствами и утверждаемых правительством.

В период Великой Отечественной войны, когда внимание к тарифной системе было ослаблено, в тарификации возникли такие недостатки, как уменьшение разрывов между тарифными коэффициентами, различные наслоения на тарифные ставки, тарификация вспомогательных рабочих по тарифным ставкам основных рабочих и т. д. Вследствие этого были возрождены некоторые элементы уравниловки в оплате труда рабочих. После войны эти недостатки в значительной мере были устранены. Однако до сих пор у нас не мало ещё таких предприятий, где в постановке тарификации существует много недостатков, мешающих правильной организации заработной платы.

Главный недостаток в постановке тарификации состоит в том, что тарифная система отстаёт в своём усовершенствовании от систематического улучшения в организации и технологии производства на основе внедрения в производство новой, более совершенной техники. В целом по промышленности СССР тарифная система была пересмотрена в последний раз в 1931 г. За 24 года, прошедшие с того времени, она подвергалась лишь частичным изменениям и, как правило, по отдельным отраслям промышленности. В результате на многих промышленных предприятиях и даже в ряде отраслей промышленности тарифные ставки в значительной мере устарели и не обеспечивают рабочим при выполнении ими технически обоснованных норм выработки уровня заработной платы, соответствующего их квалификации.

Имеется много промышленных предприятий, где фактическая заработная плата рабочих за последние годы удвоилась и даже утроилась, а тарифные ставки были увеличены в незначительных размерах. В результате этого между фактической заработной платой и тарифными ставками рабочих возник большой разрыв. Например, на некоторых машиностроительных заводах Москвы, Ленинграда, Украины, Урала, Поволжья тарифные ставки не достигают даже половины фактической заработной платы рабочих.

Такая практика приводит к тому, что средняя заработ-

ная плата рабочих систематически растёт, а тарифные ставки остаются на протяжении целого ряда лет без изменения. На XI съезде профессиональных союзов СССР отмечалось, что в машиностроительной промышленности, например, планируемая и фактическая средняя заработная плата рабочих, как правило, в два раза выше уровня тарифных ставок. «Это не только нарушает правильное соотношение в оплате труда отдельных категорий рабочих, но и приводит к уравниловке» [1].

Одной из причин, мешающих совершенствованию тарифной системы, является то, что до сего времени нет тарифно-квалификационных справочников, которые бы содержали полный перечень и исчерпывающее описание всех имеющихся в промышленности профессий. Правда, ряд министерств и ведомств в послевоенные годы издал новые тарифно-квалификационные справочники по отдельным видам производства. Однако они мало отличаются от справочников, издававшихся в довоенное время. В новых справочниках нет большого количества профессий, появившихся вновь в связи с возникновением новых видов производства, изменением технологии производства, обновлением оборудования. Например, на Ново-Тагильском металлургическом заводе в 1954 г. насчитывалось свыше 200 новых профессий, не предусмотренных тарифно-квалификационными справочниками.

При отсутствии в тарифно-квалификационных справочниках новых профессий последние тарифицируются по принципу родственности новых профессий со старыми, и на основании этого определяют рабочему новой профессии квалификационный разряд и тарифную ставку. Между тем принцип «родственности» в большинстве случаев не учитывает уровня квалификации работ и их объёма. В результате этого рабочие «родственных» новых и старых профессий, приравненные к одинаковым квалификационным разрядам и тарифным ставкам, получают одинаковую заработную плату за фактически различный по количеству и качеству труд.

Вследствие того, что квалификационно-тарифные справочники не дают исчерпывающих условий тарификации, на предприятиях существует большой разнобой в оплате одинаковых по квалификации работ, особенно на вспомогательных участках основных цехов и во вспомогательных

[1] «Правда», 8 июня 1954 г.

цехах. Так, на одном из уральских заводов дежурные электрики трубопрокатных цехов тарифицируются по 12-разрядной сетке основных рабочих, а во вспомогательных цехах — по 8-разрядной сетке. Хотя функции электрика и в трубопрокатных и во вспомогательных цехах совершенно одинаковы, а между тем работа электриков трубопрокатных цехов оплачивается на 20—25% выше, чем электриков вспомогательных цехов.

В результате того, что труд вспомогательных рабочих одинаковой квалификации тарифицируется по-разному, ставя в привилегированное положение по оплате труда рабочих, обслуживающих вспомогательные работы основных цехов, во вспомогательных цехах нередко существует недоукомплектование штата рабочих. Такое положение существует уже на протяжении ряда лет, например, по заводам Главуралмета, на текстильных фабриках гор. Иванова, в угольных шахтах Кузбасса, на ряде предприятий города Горького.

При отсутствии удовлетворительных тарифно-квалификационных справочников на некоторых предприятиях администрация, в целях механического повышения заработной платы, завышает квалификационные разряды рабочих. Так, на заводе имени Серова при одном из пересмотров норм выработки было установлено, что разряды были завышены у 451 рабочего. В автохозяйствах страны почти повсеместно ремонтные рабочие не имеют первого и второго разрядов, а тарифицируются только по третьему и четвёртому разрядам.

Большим недостатком в постановке тарификации является также множественность тарифных сеток и тарифных ставок и разнобой в соотношениях между низшими и высшими разрядами. На XI съезде профсоюзов СССР приводились факты, свидетельствовавшие, что на 410 предприятиях машиностроения действуют 162 тарифные сетки, причём среди них есть такие, по которым соотношение между первым и восьмым разрядами составляет лишь 1 : 2 и даже меньше, тогда как ещё в 1946 г. эти соотношения были 1 : 3,2 и 1 : 3,6.

«Подобное положение в машиностроительной промышленности,— говорил Н. М. Шверник на XI съезде профсоюзов,— привело к тому, что тарифная ставка перестала являться регулятором заработной платы»[1]. Но такое

[1] «Правда», 8 июня 1954 г.

положение имеет место и в других отраслях промышленности. Это мало заинтересовывает рабочих в повышении своей квалификации и переходе в более высокий разряд. Это же является одной из причин уменьшения числа сдельщиков на ряде промышленных предприятий и невыполнения планов по росту производительности труда.

Улучшение организации и совершенствование тарифной системы должны вестись прежде всего путём периодических пересмотров тарифно-квалификационных справочников. Внедрение в производство всё новой техники, культурно-технический рост рабочих, развитие движения новаторов производства настоятельно требуют, чтобы справочники периодически пересматривались и уточнялись. На проводившихся в 1953 и 1954 гг. различного рода совещаниях по экономическим вопросам в Донбассе, на Урале, в Москве многими работниками с мест вносились обоснованные предложения о целесообразности пересмотра справочников минимум один раз в пять лет и даже в три года.

Справочники были бы более совершенными и содействовали улучшению постановки тарификации, лучшей организации заработной платы, если бы в них давалось не только описание квалификаций, но и указывалось, какой разряд соответствует данной квалификации, какая тарифная ставка соответствует данному разряду.

Нормирование труда

Большая роль в правильной организации заработной платы, отвечающей требованиям закона распределения по труду, принадлежит нормированию труда, установлению правильных норм выработки. Практически при помощи норм выработки и осуществляется в социалистическом обществе учёт и контроль над мерой труда и мерой потребления трудящихся.

Нормы выработки устанавливаются по всем видам работ, выполняемым в промышленности, в строительстве, на транспорте, в сельском хозяйстве, и являются производственным заданием каждому работнику. Они определяют количество продукции, которую должен произвести работник в определённый период времени (за час, в смену, за месяц), или же число операций, которые он должен выполнить за определённый период.

В неразрывной связи с нормами выработки находятся нормы времени, устанавливаемые на изготовление единицы продукта или для выполнения определённой операции. Только имея норму времени, можно определить норму выработки. Если, например, норма времени на операцию составляет 3 минуты, то норма выработки составит 20 операций в час $(60:3=20)$.

На основе норм выработки производится расчёт расценок на оплату выполняемых работ по тарифным ставкам рабочих (расценка есть частное от деления тарифной ставки на норму выработки). Норма выработки необходима для составления планов на потребное предприятию количество рабочей силы, для определения уровня производительности труда, для расчёта фондов заработной платы.

Основой для правильной организации нормирования труда, для установления норм выработки и времени являются технические (расчётные) нормы. Маркс отмечал, что уже «в мануфактуре изготовление данного количества продукта в течение данного рабочего времени становится техническим законом самого процесса производства»[1].

Под технической нормой понимается максимально возможная загрузка машины, механизма, агрегата в единицу времени его работы. Техническая норма определяет также расход материалов, сырья, топлива, электроэнергии и пр., необходимый для изготовления единицы продукта. Она способствует рационализации технологических процессов, более полному использованию производственных мощностей, лучшей организации управления производством, ритмичной работе по графику.

Важнейшими составными элементами технической нормы являются: 1) основное (или технологическое) время; 2) вспомогательное время; 3) время обслуживания рабочего места; 4) подготовительно-заключительное время; 5) время регламентированных перерывов на отдых.

Первые четыре элемента технической нормы являются производительными затратами рабочего времени. Однако в состав рабочего времени входит известная часть и непроизводительного рабочего времени — всякого рода простои, как зависящие, так и не зависящие от рабочего. Непроизводительное рабочее время в техническую норму не входит.

[1] *К. Маркс,* Капитал, т. I, стр. 353.

Основное (технологическое) время в зависимости от характера технологических процессов и условий труда бывает машинным, машинно-ручным и ручным. В период основного времени предмет труда подвергается непосредственной обработке, превращающей его в готовый продукт для непосредственного потребления или в качестве составной части для другого продукта.

Вспомогательное время затрачивается главным образом на установку предмета труда для его обработки на станке, на контрольные измерения, производимые в процессе этой обработки, на снятие отработанного предмета труда со станка. При этом в техническую норму включается только вспомогательное время, которое соответствует машинному времени.

Основное и вспомогательное время, взятое вместе, образует оперативное время. При обработке каждого нового предмета труда оперативное время повторяется.

Временем обслуживания рабочего места является время, которое затрачивается на то, чтобы обеспечить содержание рабочего места в хорошем техническом состоянии и чистоте. В течение этого времени каждому рабочему надлежит ухаживать за оборудованием, инструментом, приспособлениями, убирать рабочее место.

Подготовительно-заключительное время необходимо рабочему на ознакомление с производственным заданием, на наладку оборудования и на сдачу выполненной работы.

Время регламентированных перерывов на отдых нормируется в зависимости от условий, при которых выполняется данная работа, в частности от тяжести и сложности труда.

Практически все расчёты технических норм по их составным элементам сводятся к составлению нормировочных карт. В этих картах указываются основные приёмы работы при изготовлении данного вида продукта, время на выполнение отдельных операций, режим работы оборудования, а также инструмент, который необходим для выполнения указанных приёмов работы.

Уровень использования технических норм определяется технико-экономическими нормами, т. е. нормами выпуска продукции на единицу оборудования в единицу времени. Эти нормы дают показатель использования оборудования. Например, при производстве чугуна таким показателем является коэффициент использования полезного объёма доменной печи.

Важнейшие технико-экономические нормы являются составной частью государственного плана, а поэтому они утверждаются правительством вместе с заданиями по выпуску продукции и, как директивные, подлежат безусловному выполнению.

Успешное внедрение технико-экономических норм определяет успех в более полном использовании производственных мощностей предприятия, в результате чего технико-экономические нормы сближаются с техническими нормами. Это сближение означает, что технические нормы утрачивают своё прежнее значение, что возникла необходимость нового их пересмотра в сторону повышения.

В социалистическом обществе техническое нормирование является необходимым условием планирования производства и регулирования заработной платы. С помощью его достигается научная организация труда, обеспечивающая неуклонный рост производительности труда.

Коммунистическая партия и Советское государство, указывая на первостепенную роль научной постановки технического нормирования в социалистическом народном хозяйстве, видят в этом одно из важнейших условий для неуклонного подъёма и развития социалистического производства.

Уже в первые годы Советской власти В. И. Ленин, определяя очередные задачи социалистического переустройства промышленности, указывал на необходимость правильного нормирования труда и производства, призывая перенимать всё ценное из имеющихся в этой области достижений капиталистического производства.

И. В. Сталин, определяя значение технического нормирования для социалистического производства, говорил: «Без технических норм невозможно плановое хозяйство. Технические нормы нужны, кроме того, для того, чтобы отстающие массы подтягивать к передовым. Технические нормы — это большая регулирующая сила, организующая на производстве широкие массы рабочих вокруг передовых элементов рабочего класса» [1].

До возникновения движения новаторов производства технические нормы устанавливались у нас как величины, раз и навсегда данные. При составлении их исходили лишь из «предельных» технических характеристик меха-

---

[1] *И. В. Сталин,* Вопросы ленинизма, 1953, стр. 540—541.

низмов и агрегатов, не учитывая роли рабочего, оказывающего решающее влияние на использование техники.

Движение новаторов внесло коренные изменения в практику технического нормирования. Культурный и технический рост рабочих показал всю несостоятельность «предельных» норм. Новаторы производства на деле доказали, что от техники можно взять больше того, что предусматривают предельные технические нормы, что установление таких норм является тормозом на пути дальнейшего роста производительности труда.

Сущность технического нормирования и его основные принципы заключаются в том, что технические нормы должны быть прежде всего прогрессивными, построенными на опыте передовиков производства, организующими рабочих на преодоление трудностей при освоении этих норм. Вместе с тем прогрессивные нормы нельзя устанавливать на основе рекордов, достигнутых новаторами. Они должны быть нормами, проходящими где-нибудь посредине между существующими и теми, которых добились передовики производства.

Прогрессивная норма устанавливается исходя из всестороннего учёта развития техники, повышения культурно-технического уровня рабочих, полного использования рабочего времени и равняется на передовой опыт новаторов. Как передовая, основанная на опыте новаторов производства, прогрессивная норма является огромной организующей силой широких масс в борьбе за неуклонный рост и совершенствование социалистического производства.

В этом состоит отличие прогрессивных норм от так называемых опытно-статистических норм, осуждённых партией и правительством. Опытно-статистические нормы определяются без учёта достижений в развитии техники и роста технического и культурного уровня рабочих, на основе статистических данных за прошлое время, не учитывают передового производственного опыта, составляются мастерами или нормировщиками «на глазок», равняются на отстающих, никого не мобилизуют на выполнение и перевыполнение производственных планов.

Опытно-статистическая норма не может дать точной меры труда, а следовательно, не обеспечивает правильного распределения общественного продукта по труду, способствует уравниловке в оплате труда. Более правильной мерой труда и мерой потребления является прогрессивная норма.

Коммунистическая партия и Советское правительство, принимая решения по вопросам организации труда и заработной платы, указывают в этих решениях на необходимость всемерного совершенствования технического нормирования. До сего времени сохраняет своё актуальное значение указание, данное в решениях XVII Всесоюзной конференции ВКП(б), что «в основу правильной организации труда и внутризаводского планирования должно быть положено техническое нормирование».

В годы Великой Отечественной войны внимание к техническому нормированию было ослаблено. Вследствие этого в период войны на промышленных предприятиях значительно увеличилось число опытно-статистических норм. Немало оказалось заводов, фабрик, шахт, рудников, которые стали работать только по опытно-статистическим нормам.

После войны партия и правительство обязали министерства и предприятия ликвидировать недостатки в нормировании труда. В постановлении Совета Министров СССР «О государственном плане восстановления и развития народного хозяйства СССР на 1947 год» сказано, что необходимо всемерно вытеснять опытно-статистические нормы технически обоснованными прогрессивными нормами.

Большое внимание было уделено вопросам технического нормирования на Всесоюзном совещании работников промышленности в мае 1955 г. В Обращении участников совещания говорится, что если широко внедрить в производство прогрессивные расчётно-технические нормы, это привело бы в действие огромные резервы и обеспечило бы в ближайшее время резкое повышение производительности труда, увеличение выпуска продукции, значительное сокращение издержек производства, снижение себестоимости продукции.

При неустанной заботе Коммунистической партии и Советского правительства о внедрении прогрессивных норм во всех отраслях социалистического производства эти нормы стали преобладающими на многих промышленных предприятиях, стройках, на транспорте, в сельском хозяйстве и составляют твёрдую основу их успешной работы.

С применением прогрессивных норм не только систематически повышается производительность труда, но и

правильно используются фонды заработной платы. Как правило, при работе по прогрессивным нормам заработная плата рабочих увеличивается и в то же время рост производительности труда опережает рост заработной платы.

Это наглядно видно на примере одного из уральских машиностроительных заводов, где в 1951—1954 гг. (на 1 июля каждого года) увеличение прогрессивных норм, рост заработной платы, повышение производительности труда и использование фондов заработной платы характеризуются следующими данными (в %):

	1951 г.	1952 г.	1953 г.	1954 г.
Количество прогрессивных норм (ко всем нормам)	54,6	59,7	68,3	74,6
Повышение заработной платы (против плана)	4,7	5,9	7,4	8,3
Рост производительности труда (против плана)	12,6	14,1	14,8	19,6
Расходование фонда заработной платы (к плановому фонду)	98,7	99,1	98,6	96,3

Применение технически обоснованных норм обеспечивает правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы. Кроме того, оно имеет большое значение для полного использования рабочими своего рабочего дня, укрепления трудовой дисциплины, развёртывания социалистического соревнования. При правильной постановке технического нормирования у рабочего вырабатывается навык считать минуты и секунды своего рабочего времени, создаётся стимул к повышению своей квалификации, к более высокой производительности труда.

При достижении известных успехов в улучшении технического нормирования в народном хозяйстве в целом у нас до сих пор имеется ещё много промышленных предприятий, строек, МТС, где работа по нормированию поставлена неудовлетворительно. Вместо прогрессивных норм на многих промышленных предприятиях всё ещё преобладают опытно-статистические нормы. Так, в Свердловской области в 1954 г. более 50% заводов, шахт и рудников работало по опытно-статистическим нормам, при этом по отдельным предприятиям удельный вес опытно-

статистических норм был особенно высоким. Например, на Уральском турбомоторном заводе он достигал 63%.

Есть ряд предприятий, где предпочитают пользоваться только опытно-статистическими нормами под тем предлогом, что метод установления опытно-статистических норм значительно проще. Например, на станции Свердловск-Сортировочная до сих пор нет прогрессивных норм по погрузочно-разгрузочным работам, по ремонту локомотивов и подвижного состава, по строительным объектам на станции. Только по опытно-статистическим нормам ведутся работы в тресте Уралтрубстрой.

Имеют место и такие факты, когда расчётно-технические нормы устанавливаются, но на практике не применяются. Например, на заводе АТЭ-1 в 1954 г. из всех действующих норм 24% были расчётно-техническими нормами, но ни одна из этих норм в практике не была применена.

Там, где преобладают опытно-статистические нормы, наблюдается массовое перевыполнение норм сразу же после их пересмотра. Более того, факты показывают, что опытно-статистические нормы перевыполняются рабочими даже при больших потерях рабочего времени. Например, на Ново-Тагильском металлургическом заводе проведённое фотографирование работы кранов на шихтовочном дворе мартеновского цеха показало, что простои кранов по техническим причинам составили за три дня наблюдений в среднем 34% рабочего времени, но это не помешало бригадам, обслуживающим краны, перевыполнять дневные нормы на 10—15%.

Особенно неудовлетворительно поставлено нормирование труда во вспомогательных цехах промышленных предприятий. Так, по ряду металлургических заводов Украинской ССР в 1953 г. количество опытно-статистических норм во вспомогательных цехах превышало их количество в основных цехах на 10—20%, а выполнение норм выработки рабочими вспомогательных цехов было выше, чем рабочими основных цехов, на 20—30%. На Краснокамском бумажном комбинате в 1954 г. число опытно-статистических норм по вспомогательным работам было выше, чем на основных работах, в среднем на 12%, а выполнение норм выработки вспомогательными рабочими было выше, чем рабочими основного производства, на 15—25%.

Массовое перевыполнение рабочими норм выработки, устанавливаемых опытно-статистическим методом, во многих случаях приводит к тому, что вспомогательные рабочие зарабатывают больше рабочих основных цехов, имея при этом одинаковые квалификационные разряды. Например, на Первоуральском новотрубном заводе среднемесячные заработки кольцевого 8-го разряда в первой половине 1954 г. были ниже заработков муфтонарезчика 8-го разряда в среднем на 15—18%.

Улучшение нормирования труда требует окончательного вытеснения опытно-статистических норм и замены их передовыми, технически обоснованными нормами, способствующими выполнению и перевыполнению государственных производственных планов.

До тех пор пока на предприятиях будут преобладать опытно-статистические нормы выработки, нельзя серьёзно говорить о ликвидации до конца уравниловки в заработной плате. Необходимо добиваться полной замены опытно-статистических норм выработки технически обоснованными, прогрессивными нормами.

Каких-либо формул, с помощью которых можно было бы легко установить в плане прогрессивную норму, нет и не может быть. Для этого требуется систематическое и всестороннее изучение и обобщение передового опыта на предприятиях.

Работники по нормированию труда должны при этом обращать основное внимание на режим работы новаторов и продолжительность выполненных ими отдельных операций, пользуясь методом хронометража и фотографии рабочего дня, позволяющим детально изучить все элементы рабочего времени на протяжении одного или нескольких рабочих дней.

На основе изученного опыта работы новаторов должен быть спроектирован новый, рациональный режим труда для агрегата, участка, цеха с учётом проведения ряда организационно-технических мероприятий. Исходя из нового спроектированного режима труда, должны затем устанавливаться нормы выработки и время на их выполнение. Внедрение новых технических норм должно осуществляться путём исчерпывающего инструктажа, проводимого мастерами и инженерно-техническими работниками, и непосредственного показа лучших приёмов работы на рабочем месте.

Большое значение в правильной постановке технического нормирования, обеспечивающего неуклонный рост производительности труда, имеет пересмотр норм. Если нормы периодически не пересматриваются, они превращаются в тормоз дальнейшего роста производства. Необходимость пересмотра норм вызывается прогрессом техники, внедрением в производство новых, более совершенных машин, достижениями новаторов производства. Раз и навсегда данных технических норм быть не может.

В нашей промышленности установилась практика ежегодного пересмотра норм. Такой срок отвечает и общественным и личным интересам рабочего. Получив новую, повышенную норму, рабочий заинтересован в её освоении и в значительном её перевыполнении на основе лучшего использования техники. Для этого он повышает свою квалификацию, поднимает производительность труда. Выполняя и перевыполняя нормы, он увеличивает и свою заработную плату.

В целях улучшения постановки технического нормирования надо покончить с множественностью норм, унифицировать их путём выявления однородного характера работ. Тем более необходимо введение единых нормативов для одинакового вида работ на вспомогательных участках основных цехов, например, слесарных, кузнечных, токарных и др.

Большая роль в правильной постановке нормирования труда принадлежит профессиональным союзам, в частности, комиссиям по заработной плате при фабзавкомах. Они проводят систематическую работу по пересмотру норм выработки и своевременному выполнению тех организационно-технических мероприятий, которые устанавливаются при пересмотре норм, предлагают администрации при заключении коллективных договоров конкретные задания по замене опытно-статистических норм технически обоснованными прогрессивными нормами.



ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Вознаграждение труда рабочих и служащих в виде заработной платы осуществляется социалистическим государством путём использования различных её форм и систем. Благодаря их применению практически осуществляется соизмерение получаемой рабочими и служащими заработной платы с количеством и качеством затраченного ими труда, обеспечивается распределение предметов потребления в соответствии с требованиями экономического закона распределения по труду.

Форма заработной платы выражает оплату труда либо по выработке продукции в определённых единицах, либо по затратам рабочего времени. Соответственно этому существуют две основные формы заработной платы — сдельная и повременная. Системы заработной платы, подразделяющие каждую из её форм на отдельные виды, служат в то же время способами расчёта заработка. В прямой зависимости от систем заработной платы строится тарифная система.

Применение той или иной системы заработной платы на отдельном участке производства, на всём предприятии, в целой отрасли народного хозяйства во многом определяет успех выполнения государственных планов по выпуску продукции, степени освоения и использования техники, темпам роста производительности труда, обеспеченности рабочей силой, снижению себестоимости продукции, размерам накоплений и по другим производственным и экономическим показателям.

Как при сдельной, так и при повременной формах заработная плата при социализме выплачивается рабочим и служащим в виде денег. Однако применение денежной заработной платы при социализме не исключает и натуральной оплаты труда. Труд работников машинно-тракторных станций, являющихся государственными предприятиями, наряду с денежной заработной платой

оплачивается также и натурой (продукцией сельского хозяйства). Получая, например, зерно в качестве оплаты труда, трактористы, комбайнеры и другие работники МТС обеспечивают себя хлебом, не прибегая к рынку, а также имеют возможность содержать в личном пользовании различный скот. По желанию работников МТС они могут получить из МТС взамен сельскохозяйственной продукции деньги, исходя из учёта закупочных государственных цен на неё.

Для оплаты труда рабочих применяются как сдельная, так и повременная заработная плата. Но преобладающей формой заработной платы является у нас сдельная заработная плата. Во всём народном хозяйстве СССР сдельно оплачивается более трёх четвертей всех рабочих. Столь широкое применение сдельщины объясняется целым рядом её преимуществ перед повременной заработной платой.

Главное преимущество сдельщины перед повременной оплатой состоит в том, что она в большей степени, чем повременная оплата, отвечает требованиям закона распределения по труду, наиболее последовательно сочетает личную материальную заинтересованность работников с интересами развития всего народного хозяйства.

Являясь платой за единицу фактически произведённой продукции определённого качества по установленной расценке и давая тем самым ясное представление работнику, что величина его заработка всецело зависит от того, сколько и какого качества продукции он производит, сдельная оплата стимулирует его систематически повышать производительность труда, свой технический и общекультурный уровень, изыскивать наиболее рациональные приёмы работы, рационализировать организацию своего труда, рабочего места.

Сдельщина непосредственно заинтересовывает рабочих в устранении простоев оборудования и других недостатков на предприятии, которые влияют на уменьшение выработки и на снижение заработков рабочих.

Большую роль играет сдельная оплата в развитии социалистического соревнования. Она даёт для этого совершенно определённые показатели, какими являются количество и качество продукта, производимого в единицу рабочего времени.

В соответствии с организацией труда на предприятии

сдельная заработная плата бывает индивидуальной и групповой (звеньевой, бригадной).

Индивидуальная сдельщина позволяет устанавливать норму выработки каждому рабочему и исчислять заработную плату за индивидуальный труд. Поэтому она полностью исключает при хорошей постановке нормирования и организации труда уравниловку в оплате труда, наиболее полно отвечает требованиям экономического закона распределения по труду.

Применяется индивидуальная сдельщина во всех случаях, когда труд рабочего поддаётся предварительному нормированию и последующему учёту. Преобладающее большинство рабочих-сдельщиков в СССР являются индивидуальными сдельщиками.

Групповая сдельщина применяется на социалистических предприятиях, где это диктуется технологическими условиями производства.

Хотя при групповой сдельщине внутри звена или бригады заработная плата и дифференцируется в зависимости от тарифных разрядов рабочих, она всё же порождает элементы уравнительности в оплате труда, ибо при отсутствии индивидуальной нормы выработки нельзя точно определить затраты труда каждым отдельным рабочим, входящим в звено или в бригаду. Как менее совершенная по сравнению с индивидуальной сдельщиной, групповая сдельщина недостаточно стимулирует рабочих к повышению квалификации и производительности труда.

Групповая сдельщина применяется тогда, когда по условиям технологического процесса производства нет возможности организовать учёт индивидуальной выработки рабочего, а без применения труда группы (бригады) рабочих обойтись нельзя. Например, в чёрной металлургии по групповой сдельщине оплачиваются рабочие, обслуживающие доменные и мартеновские печи. Норма выработки при групповой сдельщине устанавливается для всех членов бригады, вместе взятых, и заработок каждого отдельного рабочего зависит от выполнения нормы всей бригадой.

В зависимости от способа установления расценок за единицу продукции сдельная форма заработной платы подразделяется на две системы — прямую сдельную и сдельно-прогрессивную.

При прямой сдельщине заработок рабочего растёт прямо пропорционально его выработке, ибо оплата за

каждую единицу продукции производится по одной и той же расценке, независимо от того, в каком размере выполняется рабочим норма выработки. Поскольку норма выработки не ограничивает фактическую выработку рабочего, размер его заработка при этой системе также не ограничен.

Для определения расценки при прямой сдельщине нужно знать тарифную ставку сдельщика, а также норму выработки, выраженную в единицах продукта, произведённого за смену, или же норму времени, выраженную в часах и минутах, затраченных на изготовление единицы продукта.

В тех случаях, когда установлена норма выработки, расценка определяется по формуле: $P = \frac{T}{N}$, где P — расценка в рублях и копейках, T — тарифная ставка в день, N — норма выработки за смену. В случаях же, когда установлена норма времени, для определения расценки применяется формула $P = T \times N$.

Как наиболее простая система заработной платы, всегда позволяющая рабочему соизмерить результаты своего труда и подсчитать свой заработок, стимулирующая рабочего на борьбу за повышение производительности труда, прямая сдельщина является самой распространённой системой оплаты труда рабочих. В государственных предприятиях СССР по прямой сдельщине оплачивается больше половины рабочих.

Прямая сдельщина применяется всюду, где возможны нормирование и учёт производимой продукции. Особенно широкое распространение имеет она в машиностроении. Например, на машиностроительных заводах Москвы, Ленинграда, Свердловска, Челябинска, Харькова, Куйбышева и других крупных промышленных центров по прямой сдельщине оплачивается от 65 до 75% всех рабочих-сдельщиков.

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельщины предусматривает оплату труда рабочих по одним и тем же расценкам только в пределах нормы. Продукция же, производимая сверх нормы, оплачивается по расценкам, прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведённой сверх установленной нормы, устанавливается определённой шкалой, состоящей из нескольких ступеней.

Число ступеней шкалы зависит от специфических условий производства. Например, в чёрной металлургии применяется трёхступенчатая шкала, в текстильной промышленности — одиннадцатиступенчатая. При этом важное значение имеет крутизна шкалы, т. е. нарастание размеров прогрессивных доплат. Только при этом условии сдельно-прогрессивная оплата играет свою стимулирующую роль в борьбе рабочих за высокую производительность труда. Как выглядит шкала прогрессии и что представляет собой её крутизна, можно видеть на примере станкостроительной промышленности, где увеличение расценок при перевыполнении норм выработки нарастает в следующих размерах (по четырёхступенчатой шкале):

Процент выработки сверх установленной нормы	Увеличение основной расценки (в %)
От 1 до 10	30
» 10 » 25	50
» 25 » 40	75
» 40 и выше	100

Самая высокая крутизна шкал существует у нас в отраслях тяжёлой промышленности. Так, в чёрной металлургии при применении трёхступенчатой шкалы на первой её ступени расценка за единицу продукции, произведённую сверх плана в размере от 0,1 до 5%, увеличивается в 1,5 раза, на второй ступени, при перевыполнении нормы от 5,1 до 10%,— в 2 раза и на третьей ступени, при перевыполнении нормы на 10%, расценка увеличивается в 3 раза.

Более высокая крутизна шкал в отраслях тяжёлой промышленности соответствует не только условиям труда в них, но также и ведущей роли тяжёлой индустрии во всём народном хозяйстве и материально стимулирует рабочих на борьбу за получение каждой сверхплановой тонны стали, угля, нефти, необходимых для дальнейшего развития всех отраслей народного хозяйства и укрепления обороноспособности страны.

Начисление заработка при сдельно-прогрессивной системе производится по результатам работы за месяц или за две недели. Для того, чтобы представить, как начисляется заработок по сдельно-прогрессивной системе и как при её применении повышается заработная плата рабочего по сравнению с прямой сдельщиной, рассмотрим

пример, пользуясь приведённой выше шкалой, существующей в станкостроении.

Допустим, что токарю установлена месячная норма выработки — 250 деталей при расценке по 5 руб. за деталь. Если рабочий выполнит месячную норму на 120%, т. е. сделает вместо 250 деталей 300 деталей, то за все 300 деталей он получит по прямой сдельной оплате 1 500 руб. (300 × 5) и, кроме того, за 50 деталей — доплату по прогрессивке в размере 50% от основной расценки — 125 руб. (50 × 5 × 0,50). Его общий заработок составит 1 625 руб. (1 500 + 125).

Поскольку при сдельно-прогрессивной оплате заработок рабочего растёт значительно быстрее, чем при прямой сдельщине, она в большей степени по сравнению с прямой сдельщиной материально заинтересовывает рабочего в повышении производительности труда, в перевыполнении норм, полнее отвечает как личным интересам рабочего, так и интересам государства.

Важным при применении сдельно-прогрессивной оплаты является также и то, что она способствует увеличению выпуска продукции без увеличения количества оборудования и численности рабочих и всегда ведёт при условии правильной организации труда к снижению себестоимости продукции.

Снижение себестоимости продукции при сдельно-прогрессивной оплате достигается прежде всего путём приведения доплат по прогрессивно нарастающим расценкам в соответствие с экономией на постоянных расходах. Чем больше будет экономия постоянных расходов при производстве продукции, тем выше могут быть установлены размеры этих доплат.

Партия и правительство, принимая решения по вопросам труда и заработной платы, всегда указывали на необходимость внедрения прогрессивной системы оплаты труда рабочих. Эта задача подчёркнута в директивах XIX съезда партии о пятом пятилетнем плане развития народного хозяйства и в решениях XI съезда профессиональных союзов СССР.

Эффективность применения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда зависит прежде всего от хорошей постановки технического нормирования и учёта. Если, например, шкала прогрессии рассчитана правильно, а норма выработки занижена, то предприятие не выполнит

плана по росту производительности труда, перерасходует фонд заработной платы, увеличив тем самым долю заработной платы в себестоимости продукции, получит убытки.

Одним из условий, обеспечивающих экономическую эффективность применения сдельно-прогрессивной заработной платы, является систематический пересмотр норм выработки. Если на предприятии сдельно-прогрессивная оплата будет действовать продолжительное время без пересмотра норм выработки, то при всё возрастающем перевыполнении их рабочими возникает перерасход фондов заработной платы, предприятие будет работать нерентабельно.

Повременная заработная плата применяется при оплате труда рабочих, занятых в основном на вспомогательных работах, на обслуживании производства (дежурные электромонтёры, кладовщики, уборщицы и т. д.). Без неё нельзя обойтись при оплате этих категорий рабочих, так как их труд нельзя точно измерить в каких-либо количественных и качественных единицах.

Наряду с временем, затрачиваемым рабочим, при повременной оплате учитываются также условия труда и квалификация рабочего. Это позволяет более правильно вознаграждать рабочих-повременщиков за их труд, в соответствии с требованиями экономического закона распределения по труду. Однако при отсутствии норм выработки повременная оплата не обеспечивает непосредственной взаимозависимости между количеством и качеством труда рабочего и размером его заработка, а поэтому несёт в себе элементы уравниловки, не в полной мере отвечает требованиям закона распределения по труду.

Поскольку при повременной форме заработной платы размер заработка рабочего определяется отработанным им временем, она бывает почасовой, подённой, недельной, месячной.

Кроме прямой сдельной, сдельно-прогрессивной и прямой повременной систем заработной платы для оплаты труда рабочих широко применяются сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы, при которых прямая сдельная и повременная оплата сочетаются с премированием рабочих за достижение высоких количественных и качественных показателей в работе.

Премии поощряют развитие инициативы у рабочих в борьбе за рациональную организацию производства, сти-

мулируют их по-хозяйски использовать основные и оборотные средства, содействуют росту производительности труда, помогают предприятиям бороться за рентабельную работу.

В различных отраслях народного хозяйства система премий устанавливается обычно по многим показателям и размеры премий зависят от важности производства, условий труда и ряда других особенностей. Однако все показатели премирования сводятся в основном к премированию за обеспечение высокого качества продукции и снижение её себестоимости. При этом размер премии определяется сверх основного заработка рабочего по его тарифной ставке.

Рабочие промышленных предприятий премируются в основном за освоение новых видов продукции, сверхплановую экономию сырья, топлива, электроэнергии, бережливое использование инструмента. В машинно-тракторных станциях трактористы и комбайнеры имеют право на получение премии за хорошее качество тракторных и комбайновых работ, хорошее техническое состояние машин по окончании сезонных работ, экономию горючего и за другие достижения в работе.

В значительно большей степени премиальная система применяется для стимулирования рабочих-повременщиков, труд которых не поддаётся нормированию и учёту. Премии повременщикам известным образом сближают форму их заработной платы с заработной платой рабочих-сдельщиков, которые при применении сдельных систем оплаты труда имеют больше возможностей для роста производительности труда и увеличения своих заработков.

Опыт передовых предприятий показывает, что премии рабочих, работающих повременно, систематически увеличиваются. Так, по комбинату «Свердловскуголь» удельный вес премий в заработной плате рабочих-повременщиков на открытых работах в 1954 г. увеличился по сравнению с 1952 г. почти в полтора раза. Одним из положительных результатов премирования явилось то, что среди рабочих-повременщиков значительно улучшилась трудовая дисциплина, увеличилось число поступающих от них рационализаторских предложений.

Связанное с требованием высококачественных показателей работы премирование рабочих-повременщиков усиливает их личную материальную заинтересованность;

всемерно содействует лучшему использованию оборудования, высокому качеству выполняемых работ, производительному использованию рабочего дня, помогает предприятиям в достижении роста производительности труда и снижении себестоимости производимой продукции.

В отличие от оплаты труда рабочих по сдельной и повременной формам заработной платы оплата труда руководящих, инженерно-технических работников и служащих в государственных предприятиях и учреждениях строится по системе должностных окладов, относящейся по своему характеру к повременной оплате труда. Труд этой категории работников, как правило, нельзя измерить в каких-либо единицах. Социалистическое государство применяет для оплаты их труда систему должностных окладов.

В своей основе окладная система заработной платы руководящих, инженерно-технических работников и служащих соответствует экономическому закону распределения по количеству и качеству труда. Количественная мера труда здесь — рабочий день, а качественная — квалификация работника, определяемая в основном образованием, стажем и опытом его работы.

Стаж работы и образование являются главными признаками для дифференциации окладов. Но, кроме этого, при дифференциации окладов учитывается также и объём работы, значение отрасли производства и отдельного предприятия или учреждения в народном хозяйстве, сложность производственного процесса, ответственность занимаемой должности и др.

Хотя окладная система строго дифференцирует заработную плату руководящих, инженерно-технических работников и служащих по названным выше признакам, но она не исчерпывает возможностей для поощрения лучших работников за достижение положительных результатов в их работе.

Большое значение в поощрении руководящих и инженерно-технических работников за достижение хороших результатов в их работе, особенно специалистов, непосредственно занятых в материальном производстве, имеет премирование. Премии стимулируют специалистов и руководящих работников постоянно бороться за улучшение всех производственных показателей, совершенствовать организацию труда и технологию производства.

В промышленности руководящие и инженерно-техни-

ческие работники имеют право на получение премий сверх основного оклада за перевыполнение предприятием или цехом государственного плана по выпуску продукции, но при обязательном выполнении плана по снижению себестоимости продукции и повышению её качества, по ассортименту и номенклатуре, уменьшению брака выпускаемой продукции, повышению производительности труда.

Специалисты и руководящие работники машинно-тракторных станций, кроме основного оклада и процентной к нему надбавки за стаж работы по специальности, имеют право на получение премий за выполнение и перевыполнение планов по урожайности различных сельскохозяйственных культур, по натуроплате работ МТС, за снижение себестоимости тракторных работ, своевременную заготовку кормов.

Получение премий специалистами и руководящими работниками МТС зависит не от видового урожая, а от фактически собранного урожая, поступившего на склады. При высоком фактическом сборе урожая, а также при выполнении планов по натуроплате за работы МТС и по заготовке кормов, например, главный инженер, главный агроном, директор МТС могут получить в течение года премии, в общей сумме равные их 6—8-месячным окладам.

Агрономы и зоотехники, числящиеся в штатах МТС, но работающие непосредственно в колхозах, помимо основных окладов и процентной к ним надбавки за стаж работы по специальности премируются за выполнение и перевыполнение планов по урожайности сельскохозяйственных культур, планов повышения продуктивности животноводства и за ряд других производственных показателей. Кроме этого, по решению колхозного собрания агроному и зоотехнику могут быть начислены трудодни за обеспечение выполнения колхозом плана по повышению урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животноводства в размере 10—20% от количества трудодней, начисленных за год председателю колхоза.

* *
*

При всех применяемых в СССР формах и системах оплаты труда рабочих, руководящих, инженерно-технических работников и служащих большое значение в их материальном поощрении имеют коллективные премии в

порядке Всесоюзного социалистического соревнования предприятий за лучшие достижения в работе.

Победителям во Всесоюзном социалистическом соревновании, достигшим наибольших результатов перевыполнения плана по выпуску продукции в установленной номенклатуре и ассортименте, по росту производительности труда, снижению себестоимости, получению сверхплановых накоплений, освоению новых видов продукции, сокращению брака, выполнению планов жилищного и культурно-бытового строительства, улучшению охраны труда, вручается переходящее Красное знамя Совета Министров СССР или ВЦСПС и министерства и денежная премия. Из денежной премии до 70% используется на индивидуальное премирование передовых рабочих и руководящих работников, а остальные средства — на культурно-бытовые нужды предприятия.

Премии в порядке Всесоюзного социалистического соревнования значительно увеличивают заработную плату рабочих и руководящих работников. Например, по комбинату «Свердловскуголь» из полученных в 1954 г. премий в порядке Всесоюзного социалистического соревнования на премирование рабочих и руководящих работников было использовано 2 590 тыс. руб. У ряда рабочих, начальников, главных инженеров и главных бухгалтеров треста «Вахрушевуголь» эти премии составили до 30—40% к их основному окладу.

Немалое значение в материальном поощрении рабочих, ИТР и служащих в промышленности имеет также фонд директора, который создаётся на всех предприятиях, состоящих на хозрасчёте, при условии выполнения и перевыполнения предприятием плана по выпуску товарной продукции в заданном ассортименте, по снижению её себестоимости, по накоплению чистого дохода, составляющего разницу между денежной выручкой предприятия от реализованной им продукции по установленной государственной цене и её себестоимостью.

Фонд директора представляет собой часть чистого дохода предприятия (его прибыли), являющейся в свою очередь частью продукта, созданного трудом для общества, которая остаётся у предприятия и накапливается в денежной форме. Отчисления в этот фонд производятся в размере от 1 до 5% при 100% выполнения плана по накоплению чистого дохода (прибыли) и от 15 до 45% от чи-

стого дохода, полученного сверх плана. Средства из фонда директора используются на улучшение культурно-бытового обслуживания трудящихся, на строительство и ремонт жилищ сверх средств, отпускаемых на это по плану, на индивидуальное премирование, на выдачу единовременных пособий.

Так, промышленные предприятия Свердловской железной дороги имели в 1954 г. 7,5 млн. руб. директорского фонда. Из этих средств почти 3,5 млн. руб. было израсходовано на ремонт жилищного фонда, на строительство новых двух- и трёхквартирных жилых домов на станциях Решеты, Капралово, Камоткино, на Ивдельской линии, на строительство восьмиквартирного дома на станции Егоршино, на строительство пионерского лагеря на станции Кукуштан. Свыше 3 млн. руб. пошло на приобретение путёвок в санатории и дома отдыха, на оказание единовременной помощи рабочим, на премирование лучших работников. Около 1 млн. руб. израсходовано на улучшение культурно-бытового обслуживания железнодорожников.

Директорам МТС в порядке исключения предоставлено право отчислять специальные средства для материального поощрения работников тракторных бригад и специальных отрядов МТС за выполнение заданий по посеву и фактическому сбору урожая зерновых культур на целинных и залежных землях. Отчисление производится в размере 75 коп. с каждого центнера зерна, фактически сданного и проданного колхозами государству, но при условии, если планы по посеву и собранному урожаю на целинных и залежных землях были фактически выполнены.

В металлургической промышленности важную роль в борьбе рабочих за повышение производительности труда имеет коллективное премирование рабочих основных цехов.

О стимулирующей роли коллективных премий металлургов в борьбе за выполнение производительности труда свидетельствует довольно значительный удельный вес этих премий в заработной плате рабочих. Например, по Магнитогорскому и Кузнецкому металлургическим комбинатам за годы четвёртой пятилетки из всей суммы, выплаченной рабочим по премиальным системам, на долю коллективной премии приходилось ежегодно 35—40%. Примерно одну треть составляла коллективная премия во всей сумме, выплаченной рабочим по премиальным системам в 1951—1953 гг.

* *
*

При внешнем сходстве с формами и системами заработной платы, существующими при капитализме, применение форм и систем заработной платы в условиях социалистического общества имеет совершенно иное значение.

При капитализме применение всех форм и систем заработной платы выражает эксплуатацию рабочих капиталистами, которые используют эти системы для повышения своих прибылей путём снижения жизненного уровня рабочих. Используя ту или иную систему заработной платы, капиталисты добиваются максимального повышения интенсивности труда рабочих, всемерного увеличения нормы и массы прибавочной стоимости, выжимают из рабочего пот по всем правилам науки.

Сдельная заработная плата при капитализме является превращённой формой повременной заработной платы. Капиталист повышает свои прибыли при этой форме заработной платы прежде всего путём понижения заработка рабочего. Он может делать это потому, что труд рабочего при этой форме заработной платы измеряется не рабочим временем непосредственно, а произведённым рабочим определённым количеством продукта при соответствующем его качестве.

Капиталисты через своих надсмотрщиков зачастую бракуют производимую рабочим продукцию и на этом основании делают всевозможные вычеты из заработков рабочих. При таком мошенничестве средний заработок рабочего за принятую от него продукцию всегда остаётся на более низком уровне по сравнению с расценками.

В стремлении больше заработать рабочий в капиталистических странах трудится интенсивнее и тем самым увеличивает количество изделий в единицу времени. Но когда высокая интенсивность рабочего стабилизируется, капиталист снижает расценку за единицу производимого рабочим продукта.

Сдельная система заработной платы в условиях капитализма, интенсифицируя труд рабочих, ведёт к усилению их эксплуатации, весьма пагубно отражается на здоровье рабочего, сильно изнашивая его организм. Например, на заводах Форда (в США) за последнее время интенсификация труда рабочих возросла на 25%, что равнозначно увеличению рабочего дня на одну четверть,

а реальная заработная плата за это же время уменьшилась более чем в 2 раза. Средняя продолжительность жизни американского рабочего составляет 40—45 лет. Капиталисты очень неохотно берут на свои предприятия рабочих в возрасте более 40 лет, обрекая их на безработицу.

Усиливая напряжённость труда занятых в производстве рабочих, сдельная заработная плата при капитализме приводит к уменьшению спроса на рабочую силу, увеличивая тем самым армию безработных, и порождает между рабочими конкуренцию. Капиталисты используют эту конкуренцию в интересах получения большей прибыли путём понижения заработной платы значительно ниже стоимости рабочей силы.

Сдельная заработная плата при капитализме ещё больше, чем повременная, создаёт видимость, будто рабочий продаёт капиталисту не рабочую силу, а труд. Оплата за единицу произведённого товара кажется не зависящей ни от стоимости рабочей силы, ни от продолжительности рабочего дня, создаёт представление, что капиталист оплачивает труд рабочего сполна.

Сдельно-прогрессивная система заработной платы, применяемая во всех капиталистических странах и более всего соответствующая целям капиталистов в получении наибольшей нормы и массы прибавочной стоимости, имеет несколько видов, самым распространённым из которых являются система Тэйлора и система Форда.

В основе первой системы, предложенной американским инженером Тэйлором ещё в конце XIX века, лежит так называемый «урок», выполнение которого обязательно для рабочего. Если рабочий выполняет и перевыполняет «урок», он получает заработок по повышенной расценке за единицу произведённых изделий, а если «урок» не выполняется, рабочий получает оплату по другой, сильно сниженной расценке.

Установление «урока» обычно облекается в «научную форму» путём хронометрирования продолжительности трудовых операций на выполняемой рабочим работе, но, как правило, «урок» строится на основе данных хронометрирования операций, выполняемых наиболее искусными и физически сильными рабочими.

В результате «научного анализа» данных хронометража капиталист исключает лишние, на его взгляд, трудовые движения и устанавливает для «урока» лишь высоко-

производительное время. За этот «урок», основанный лишь на учёте высокопроизводительного рабочего времени, устанавливается плата за его выполнение.

Система Форда связана с высокой степенью интенсивности труда путём ускорения движения конвейера. Рабочий при этой системе превращается сам в автомат, изнуряя себя сверх меры.

Применяя систему Форда, капиталисты несколько повышают заработную плату рабочим на конвейере, но при этом ускорение движения конвейера и высокая интенсивность труда рабочего позволяют капиталистам сокращать количество рабочих и число смен. Благодаря этому капиталист с лихвой восполняет незначительное повышение заработной платы сокращением её общей суммы, получает высокую прибыль путём выжимания пота из рабочего, путём безжалостной его эксплуатации.

Из премиальных форм заработной платы, применяемых в капиталистических странах, распространёнными являются система «участия в прибылях» и система «скользящей шкалы».

При системе «участия» рабочий получает «премию» под видом его доли в прибылях капиталистического предприятия. Однако капиталист «премирует» рабочего, заранее устанавливая его заработок в пониженном размере. Чтобы получить «премию», рабочий должен работать наиболее интенсивно, он «участвует» в получении прибыли только тем, что создаёт бо̀льшую прибыль капиталисту, работая с бо̀льшим напряжением сил, не увеличивая по существу своего заработка.

Кроме того, система «участия» используется капиталистами для того, чтобы воспрепятствовать развитию классового самосознания рабочих, ибо она создаёт у рабочего иллюзию, будто он, участвуя в распределении прибылей, имеет дело с капиталистами не как с эксплуататорами, а как с «соучастниками в общем деле».

Суть системы «скользящей шкалы», близкой по своему характеру системе «участия», состоит в том, что заработок рабочего при этой системе находится в прямой зависимости от размера рыночной цены на производимые рабочим товары. Применяя эту систему, капиталисты совершают всяческие мошеннические проделки, чтобы скрыть от рабочего продажу товара по высокой цене и рассчитать его по более низкой ставке.

В отличие от капитализма применение форм и систем заработной платы в социалистическом обществе имеет целью наиболее полно осуществить социалистический принцип распределения по труду, обеспечить всемерное развитие производства и рост производительности труда, систематическое улучшение материального благосостояния трудящихся.

Коммунистическая партия и Советское правительство не раз указывали на то, чтобы наши хозяйственники и профсоюзные руководители постоянно заботились о совершенствовании систем оплаты труда. Принимая решения по вопросам заработной платы, партия и правительство всякий раз подчёркивали важность совершенствования систем оплаты труда не только в масштабе всего народного хозяйства, но и в отдельных его отраслях, на каждом предприятии, на отдельных производственных участках.

Многие промышленные предприятия, совершенствуя системы заработной платы, достигли за последнее время известных успехов во внедрении сдельных систем оплаты труда. Так, по Верх-Исетскому металлургическому заводу в 1946 г. была охвачена сдельщиной во всём производстве половина количества рабочих, а в 1954 г. сдельщиной было охвачено уже две трети всех рабочих. На Московском электроламповом заводе за это же время охват рабочих сдельщиной увеличился на 13%.

Внедрение сдельных систем оплаты труда рабочих сопровождается ростом числа сдельщиков, выполняющих нормы свыше 100%. Например, по заводам Главуралмета в 1948 г. сдельщиков, выполняющих нормы от 100 до 119%, было 34,5% и выполняющих от 120 до 199% — 45,7% всего количества сдельщиков, а в 1953 г. выполняющих нормы от 100 до 119% составили 36% и от 120 до 199% — около 56% всего количества сдельщиков.

На некоторых промышленных предприятиях для оплаты вспомогательных рабочих, обслуживающих основные агрегаты, была введена так называемая косвенная сдельщина, при которой вспомогательные рабочие премируются по результатам работы основных рабочих. Премия выплачивается по шкалам, указывающим размер премии в процентах к тарифной ставке вспомогательного рабочего, за каждый процент перевыполнения плана обслуживаемым агрегатом.

Применение косвенной сдельщины, обеспечивающей

повышение заработков вспомогательных рабочих, подняло их заинтересованность в обслуживании основных агрегатов. На Первоуральском новотрубном заводе, например, крановщики и подкрановые, получая премию в размере полутора процентов к их тарифной ставке за каждый процент перевыполнения месячного плана обслуживаемым ими трубопрокатным станом, значительно сократили простои кранов.

Дальнейшее развитие получили премиальные системы заработной платы, особенно за экономию сырья и материалов, обеспечение высокого качества выпускаемой продукции, сокращение сроков ремонта оборудования, бесперебойную работу механизмов, за экономию топлива и электроэнергии, за освоение новых видов продукции.

Широкое распространение за последние годы получили ежегодные выплаты рабочим и служащим за выслугу лет и безупречную работу. Эти выплаты значительно увеличивают заработную плату рабочих. Например, по предприятиям угольной промышленности Урала они составили в 1952—1954 гг. от 7 до 9,5% среднегодовой заработной платы угольщиков, на предприятиях нефтяной промышленности Башкирии и Татарии — от 6 до 11%.

Совершенствование систем заработной платы поднимает заинтересованность рабочих в повышении своей квалификации. Например, на Алапаевском металлургическом заводе в 1945 г. было охвачено различными формами производственного обучения всего лишь 10—15% всех рабочих, а в 1954 г. уже каждый третий рабочий повышал свою квалификацию. В 1952—1954 гг. после прохождения производственного обучения в школах новаторов на заводе повысило свои квалификационные разряды около одной четверти всех рабочих доменного, мартеновского и прокатного цехов.

Повышая свою квалификацию, многие рабочие уже в процессе обучения, особенно в школах новаторов, не только увеличивают производительность труда, но и вносят важные рационализаторские предложения. На Уралмашзаводе лишь за один 1953 г. от рабочих поступило около 7 тыс. рационализаторских предложений, из которых 5 436 приняты к внедрению. За тот же год от передовых рабочих Уралвагонзавода поступило 4 178 рационализаторских предложений, а внедрение только 1 737 из них позволило заводу получить за год более 13 млн. руб. экономии.

Совершенствование форм и систем заработной платы является одним из важнейших условий непрерывного роста и совершенствования социалистического производства. Но этим значение совершенствования оплаты труда рабочих и служащих не ограничивается. Введение новых систем заработной платы оказывает прямое влияние на улучшение организации труда и технологии производства, способствует улучшению нормирования труда, более широкому внедрению прогрессивных норм выработки и вытеснению опытно-статистических норм.

При всех достижениях в совершенствовании систем заработной платы, их эффективности в деле повышения производительности труда и улучшения материального положения рабочих и служащих в практике организации оплаты труда существует ещё ряд неразрешённых вопросов.

Актуальное значение имеет, в частности, вопрос об оплате труда рабочих вспомогательных профессий на обслуживании основных агрегатов. Применение косвенной сдельщины хотя и создаёт для вспомогательных рабочих материальную заинтересованность в лучшем обслуживании производства и увеличивает число сдельщиков, но по своему существу сдельной системой она не является.

Дело в том, что при косвенной сдельщине вспомогательные рабочие каких-либо норм выработки не имеют. Регламентация их труда работой обслуживаемых ими агрегатов на деле ведёт к тому, что они премируются не за свой труд непосредственно, а за труд основных рабочих. Перевод вспомогательных рабочих на сдельщину можно осуществить только в том случае, если их труд можно измерить в каких-либо единицах. Практика многих предприятий показывает, что поощрение тех вспомогательных рабочих, труд которых не измеряется определёнными нормами выработки, лучше осуществлять при оплате их по повременной системе с применением премий за качественные показатели их работы.

Особенно актуально стоит вопрос об оплате труда ремонтного персонала, обслуживающего основные агрегаты. Его работу обычно оплачивают либо повременно, либо сдельно, с применением в обоих случаях премий за качество работы, причём чаще всего применяется прямая сдельщина.

Опыт некоторых уральских заводов показывает, что

при проведении капитальных и планово-предупредительных ремонтов прямая сдельщина для ремонтных рабочих вполне приемлема, ибо здесь есть мера труда, выраженная в определённых нормах, хотя на практике и встречается завышение фактического выполнения работ путём всевозможных приписок. Однако было бы неправильно оплачивать по прямой сдельщине дежурный ремонтный персонал, обслуживающий агрегаты в процессе их работы.

Поощрение дежурного ремонтного персонала может осуществляться только за качество его работы, снижение простоев агрегатов. Поэтому этот персонал целесообразнее оплачивать по повременно-премиальной системе. Опыт Первоуральского новотрубного завода, например, показывает, что для дежурного ремонтного персонала можно установить определённые условия для премирования за сокращение простоев агрегата на следующих условиях при выполнении цехом плана по выпуску готовой продукции:

	Норма простоя агрегата					
	0,7%	От 0,69 до 0,6%	От 0,59 до 0,5%	От 0,49 до 0,4%	От 0,39 до 0,3%	Ниже 0,3%
Размер премии к тарифной ставке	25%	35%	50%	60%	65%	75%

Подсчёт премии весьма прост. Допустим, бригада дежурных слесарей одной смены снизила за месяц простой агрегата до 0,1%. Все слесари имеют 6-й тарифный разряд и тарифные ставки 664 руб. Поскольку они снизили простои агрегата до 0,1%, то получают премию в размере 75% к тарифной ставке, т. е. по 498 руб. Заработок с премией у каждого из них составит по 1 162 руб.

Применение на заводе этой системы премирования дежурных слесарей и электриков сразу же дало свои положительные результаты. Простои агрегата стали минимальными. Заработок слесарей и электриков увеличился на 30—50%. Вместе с тем повременно-премиальная система оплаты дежурного персонала положила конец таким явлениям, когда мастер, устанавливая нормы выработки

«на глазок», увеличивал объём работы у одной бригады слесарей и уменьшал у других и когда вследствие этого одни слесари работали лучше, другие — хуже.

Требуется упорядочить оплату за скоростные методы труда, в частности за скоростные плавки сталеварам. Как правило, сталевары-скоростники получают премию за каждую скоростную плавку по усмотрению директора завода. Премия обычно выдаётся из фонда директора. Но нельзя считать нормальным такое положение, когда премии за скоростные плавки выдаются чаще всего без пересмотра норм выработки в сторону их повышения. На деле такой порядок премирования за скоростные плавки превращается в способ получения рекордов с целью ликвидации прорывов, что порождает штурмовщину в работе.

Нельзя также считать нормальным и то положение, когда продукция, получаемая сверх плана бригадами сталеваров-скоростников, включается в общий объём продукции на получение коллективной премии за перевыполнение месячного плана всем цехом. При таком положении бригады, не применяющие скоростных методов сталеварения, пользуются плодами труда скоростников. Продукция, выдаваемая сверх плана скоростниками, не должна включаться в объём продукции, по которой начисляется коллективная премия. Премии за скоростные плавки должны получать только бригады скоростников.

Весьма актуальной задачей является решение вопроса о премировании рабочих, которые в силу технологии производства не могут перевыполнять планов, а между тем они премии могут получить лишь тогда, когда план будет перевыполнен. Это относится, в частности, к алюминиевой промышленности. Например, на Богословском алюминиевом заводе бригады электролизников, чтобы соблюсти полностью технологию химического процесса при производстве алюминия и выдать продукцию высокого качества, могут, не нарушая технологии производства, выполнить план лишь на 100%. Чтобы получить премии, бригады стараются перевыполнить план на 3% и даже на 5%, нарушая при этом технологию электролиза и снижая качество алюминия.

Премии при такого рода производстве, конечно, должны быть. Но они должны выплачиваться при 100% выполнения плана по выпуску продукции и обеспечении её отличного качества. Такие премии в том же

электролизном производстве будут способствовать обеспечению строгого ритма в работе, поднятию уровня технологии, лучшей организации труда, рационализации производственных процессов и совершенствованию техники.

Не меньшую актуальность, чем вопросы оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основные агрегаты, и оплаты труда скоростников, имеет вопрос о премировании хозрасчётных бригад за экономию сырья и материалов. Движение передовиков производства за лицевые счета экономии даёт предприятиям довольно большую экономию. Материальное поощрение работников, дающих высокую экономию путём бережливого использования сырья и материалов, ещё больше поднимает их заинтересованность в борьбе за неуклонный рост производительности труда.

Одной из важнейших задач дальнейшего совершенствования организации заработной платы в области практического применения систем оплаты труда является ликвидация множественности премиальных систем. В настоящее время, например, в чёрной металлургии премии рабочим и инженерно-техническим работникам начисляются в порядке Всесоюзного социалистического соревнования, коллективного премирования за экономию топлива и электроэнергии, а в сталеплавильных цехах, кроме того, существует ещё больше десятка различных видов премий (за выпуск плавок по графику, за ускорение завалки шихты, за уплотнённую укладку легковесной шихты в мульды, за экономию свежего чугуна, за отсутствие поджогов свода мартеновской печи и т. д.). В угольной промышленности существует так называемая двойная доплата — за перевыполнение сменного задания и перевыполнение месячного плана. Доплата за перевыполнение месячного плана (на вскрышных работах) производится в размере 3,7% от тарифной ставки за каждый процент перевыполнения месячного плана, а доплата за перевыполнение сменного задания — в размере 30% от тарифной ставки, причём пределы перевыполнения норм не указываются.

Применение такой множественности премиальных систем приводит на деле к тому, что некоторые рабочие ограничиваются перевыполнением сменного задания не более чем на один процент, ибо уже этого достаточно, чтобы 30-процентная доплата была начислена. Есть не мало и

таких рабочих, которые в некоторые дни вообще не стремятся выполнить сменные нормы, считая, что можно увеличить заработок в другой день, и зачастую не выполняют месячных планов. Множественность премиальных систем, кроме того что усложняет организацию оплаты труда, дублирует во многих случаях премии, предусматриваемые основными показателями работы предприятия.

В целях ликвидации множественности премиальных систем и устранения дублирования ими премий, предусматриваемых основными показателями работы предприятий, быть может, было бы правильнее свести все виды премий к одному показателю — к премированию за лучшие достижения по снижению себестоимости продукции на основе внедрения хозяйственного расчёта.

Это, конечно, не снизит роли материальной заинтересованности рабочих и инженерно-технических работников в их борьбе за систематическое повышение производительности труда, а, напротив, усилит значение премий в повышении не только производительности труда, но и всей культуры производства, поднимет их роль в борьбе предприятий за рентабельную работу, за увеличение национального дохода страны, обеспечит дальнейшее неуклонное повышение материального благосостояния трудящихся.

Заработная плата и её различные системы, применяемые в социалистическом обществе, в руках Коммунистической партии и Советского государства являются наиболее гибким и действенным орудием стимулирования непрерывного роста и совершенствования социалистического производства на основе личной материальной заинтересованности трудящихся при социализме.

В Постановлении июльского (1955 г.) Пленума ЦК КПСС сказано: «Последовательно осуществлять в организации заработной платы ленинский принцип материальной заинтересованности работников в результатах их труда. Обеспечить широкое применение на предприятиях технически обоснованных норм выработки, соответствующих современному уровню развития техники и организации производства; совершенствовать организацию труда на предприятиях, создав всем рабочим условия для высокопроизводительной работы».

СОДЕРЖАНИЕ

ЧИГВИНЦЕВ, Илья Николаевич
Заработная плата при социализме

Редактор *М. Рабинович*

Оформление художника *Г. Дейча*
Технический редактор *М. Пиотрович*
Ответственный корректор *Л. Фокина*

Сдано в набор 7 мая 1955 г. Подписано в печать 25 июля 1955 г.
Формат 84 × 108 1/32. Физ. печ. л. 2 6/8. Условн. печ. л. 4,51. Учётно-изд. л. 4,6.
Тираж 100 000 экз. А 02400. Заказ № 420. Цена 1 руб.

Государственное издательство политической литературы
Москва, В-71, Б. Калужская, 15.

3-я типография «Красный пролетарий» Главполиграфпрома Министерства культуры СССР. Москва, Краснопролетарская, 16.

1 руб.